

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Институт инженерной и экологической безопасности

(наименование института полностью)

Департамент магистратуры

(наименование)

20.04.01 Техносферная безопасность

(код и наименование направления подготовки)

Управление промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей
среды в нефтегазовом и химическом комплексах

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Организационная прозрачность процесса проведения
специальной оценки условий труда

Студент

В.И. Смалий

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. техн. наук, доцент А.В. Щипанов

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Консультант

канд. пед. наук, доцент В.В. Петрова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	8
ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ	9
1 Специальная оценка условий труда в современной системе обеспечения безопасных условий труда	11
1.1 Современные тенденции системы обеспечения безопасных условий труда	11
1.1.1 Обеспечение безопасных условий труда в современном мире	11
1.1.2 Культура безопасности	12
1.1.3 Роль СОУТ в Культуре безопасности	15
1.1.4 Опыт обеспечения безопасных условий труда «ООО «Газпром добыча Ямбург»	16
1.2 Выявление рисков при проведении СОУТ	20
1.2.1 Проблемы СОУТ	20
1.2.2 Выбор организации для проведения СОУТ	22
1.2.3 Подготовка информации по рабочим местам	23
1.2.4 Идентификация ВОПФ	24
1.2.5 Измерения ВОПФ на рабочих местах	26
1.2.6 Согласование отчета о проведении СОУТ	27
1.2.7 Систематизация выявленных рисков	28
2 Анализ рисков процедур проведения СОУТ.....	30
2.1 Исследование взаимосвязей рисков процедур проведения СОУТ	30
2.1.1 Изучение причинно-следственных связей возникновения рисков с применением метода «Диаграмма Исикавы».....	30
2.1.2 Изучение причинно-следственных связей возникновения рисков с применением метода «Дерево проблем»	35
2.2 Поиск решений, увеличивающих качество проведения СОУТ	37

2.2.1 Принятые решения ООО «Газпром добыча Ямбург» и ПАО «Газпром»	37
2.2.2 Выявление возможности увеличения организационной прозрачности процессов	42
3 Формирование и оценка комплекса решений (рекомендаций)	50
3.1 Исследование возможности и целесообразности применения решений (рекомендаций)	50
3.2 Систематизация решений (рекомендаций)	64
3.3 Оценка влияния сформированных решений (рекомендаций)	68
3.4 Оценка рисков и определение влияния на риски сформированных предложений и рекомендаций	72
3.5 Анализ эффектов от внедрения комплекса решений (рекомендаций)	75
3.6 Систематизация основных эффектов от внедрения комплекса решений (рекомендаций)	83
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	85
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	87
Приложение А Форма Протокола экспертной оценки времени воздействия вредных производственных факторов	92
Приложение Б Форма Фотографии использования рабочего времени	93

ВВЕДЕНИЕ

В Российской Федерации основным законом государства - Конституцией РФ, имеющим высшую юридическую силу, установлено, в том числе, право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В целях реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности, в декабре 2013 года Государственной Думой принят и Советом Федерации одобрен Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предметом регулирования которого являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда.

Цель исследования: повышение эффективности, качества проведения процесса и результатов специальной оценки условий труда путем увеличения степени организационной прозрачности.

Объект исследования: Процесс проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Предмет исследования: Организационная прозрачность процедуры проведения специальной оценки условий труда.

Задачи исследования:

1. Исследовать влияние увеличения степени организационной прозрачности на проведение процесса и результаты специальной оценки условий труда.

2. Разработать комплекс обоснованных, эффективных решений для работодателя в рамках действующего законодательства, позволяющий максимизировать положительные эффекты для всех заинтересованных сторон и являющийся валидным целям реализации основного посыла Федерального законодательства – улучшение условий труда работников до

уровня, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда.

Новизна исследования заключается в разработке комплекса решений (рекомендаций), основанных на открытости, доведении до всех заинтересованных сторон информации, тем самым увеличивающих организационную прозрачность процесса проведения специальной оценки условий труда.

Методы и методология проведения исследования. В исследовании применялись следующие аналитические методы:

1. Причинно-следственные анализы «Дерево проблем», «Диаграмма Исикавы».
2. Оценка, в том числе «Матрица ранжирования рисков».
3. Прогнозирование.

Кроме того, в исследовании использован многолетний опыт работников предприятия ООО «Газпром добыча Ямбург» по проведению специальной оценки условий труда, в том числе посредством применения метода «Мозговой штурм».

Теоретическая научная и практическая значимость диссертации заключается в положительных социальном и экономическом эффектах при внедрении и применении на предприятии разработанного комплекса решений (рекомендаций).

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования подтверждается положительными эффектами по результатам практики использования некоторых решений в ООО «Газпром добыча Ямбург» и применением аналитических методов при изучении предмета исследования.

Научные положения и результаты исследования, выносимые на защиту. По результатам исследования сформирован комплекс решений (рекомендаций) работодателю (раздел 3.2) и выявлены положительные социальные и экономические эффекты при их внедрении и применении на

предприятию (раздел 3.6).

Апробация результатов. По результатам экспериментальной апробации результатов исследования выявлено, что внедрение предложенных решений (рекомендаций) позволит:

1. Увеличить качество предоставляемой эксперту информации и тем самым степень защищенности работодателя при выявлении виновных сторон в проведении некачественной СОУТ.

2. Провести более качественный анализ по результатам СОУТ и разработать более эффективные мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников.

3. Увеличить степень восприятия работниками разъяснений работодателя по результатам СОУТ, тем самым:

3.1. Уменьшить количество вопросов, сомнений в качестве проведенной СОУТ, особенно при изменении условий труда по результатам СОУТ и соответственно изменении гарантий и компенсаций.

3.2. Сократить количество обращений работников в Государственные органы, т.е. нецелесообразные трудовые затраты.

3.3. Снизить негативное восприятие работниками результатов СОУТ.

3.4. Снизить социальную напряженность, что в свою очередь положительно влияет на уменьшение профессионального стресса и тем самым на уменьшение частоты несчастных случаев.

4. Снизить риск возникновения несчастного случая при проведении Измерений ВОПФ.

5. Повысить степень доверительных отношений между работниками и работодателем.

6. Снизить уровень вероятности возникновения риска «Нарушение сроков проведения СОУТ» на 64% и риска «Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте» на 81%.

Кроме того, работодатель в полной мере содействует реализации права работников в присутствии на своем рабочем месте при проведении

измерений.

Личный вклад автора в исследование. В рамках исследуемого объекта автором:

1. Изучены и кратко сформулированы зарубежный опыт обеспечения безопасных условий труда и современные тенденции в развитии промышленной безопасности.

2. На основании многолетнего личного опыта и опыта работников ООО «Газпром добыча Ямбург» в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда:

2.1. Выявлены основные риски объекта исследования.

2.2. Изучены влияющие на риски факторы и их причинно-следственные связи.

2.3. Сформированы и обоснованы предложения и рекомендации по снижению вероятности возникновения рисков.

2.4. Проведена оценка рисков и определено влияние на риски сформированных предложений и рекомендаций.

2.5. Выявлены и проанализированы социальные и экономические эффекты при внедрении и применении на предприятии сформированных предложений и рекомендаций.

Структура и объем магистерской диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. Основная часть исследования изложена на 93 страницах, текст иллюстрирован 9 таблицами, 9 рисунками.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей ВКР применяют следующие термины с соответствующими определениями:

Организационная прозрачность - открытость информации всем заинтересованным сторонам и их участие в подготовке данной информации.

Рабочее место согласно Трудовому кодексу РФ «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» [1].

Культура безопасности согласно Докладу международной консультативной группы по ядерной безопасности «такой набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности атомных станций, как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, определяемое их значимостью» [2].

Культура производственной безопасности согласно Единой системе управления производственной безопасностью в ПАО «Газпром» «квалификационная и психологическая подготовленность, при которой обеспечение производственной безопасности объектов является приоритетной целью и внутренней потребностью каждого работника, приводящей к осознанию личной ответственности и к самоконтролю при выполнении всех работ» [3].

Фотография использования рабочего времени согласно Справочнику экономиста «вид наблюдения, при котором измеряют все затраты времени исполнителя за определенный период работы» [4].

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

В настоящей магистерской диссертации применяют следующие обозначения и сокращения:

МОТ	– Международная организация труда
МАГАТЭ	– Международное агентство по атомной энергии
МКГЯБ	– Международная консультативная группа по ядерной безопасности
СОУТ	– специальная оценка условий труда.
АРМ	– аттестация рабочих мест по условиям труда
ВОПФ	– вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса.
Федеральный закон №426-ФЗ	– Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
Дочернее общество	– ООО «Газпром добыча Ямбург»
Политика ОТиПБ	– политика в области охраны труда и промышленной безопасности ПАО «Газпром»
Комиссии по проведению СОУТ	– комиссия по проведению специальной оценки условий труда, образованная работодателем для организации и проведения специальной оценки условий труда
Эксперт	– сертифицированный Минтрудом России сотрудник организации, проводящей специальную оценку условий труда
Идентификация ВОПФ	– идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Отчет о проведении

- СОУТ – отчет, формируемый по результатам проведения специальной оценки условий труда
- ЕКСД (ЕТКС) – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих)
- Измерения ВОПФ – инструментальные измерения (испытания) и исследования на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса
- Декларация – декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда
- ФИРВ – фотография (самофотография) использования рабочего времени
- ПЭО – протокол экспертной оценки времени воздействия вредных производственных факторов
- ПДУ – предельно-допустимый уровень
- дБА – децибел акустический

1 Специальная оценка условий труда в современной системе обеспечения безопасных условий труда

1.1 Современные тенденции системы обеспечения безопасных условий труда

1.1.1 Обеспечение безопасных условий труда в современном мире

Любое современное демократическое государство в наибольшей степени заинтересовано в сохранении и преумножении собственного народонаселения, своих граждан. «В современном мире, когда технический прогресс требует расширения производства товаров, и, соответственно, использования опасных для здоровья работников технологических процессов на предприятиях, расположенных практически во всех странах мира, координирующую роль играет Международная организация труда (МОТ)» [5].

Согласно уставу Международной организации труда «основной социальной причиной организации МОТ являлись тяжелые и неприемлемые условия труда и жизни трудящихся в начале XX века» [6].

Сегодня не теряют актуальности вопросы обеспечения безопасности на производстве. Например, «ключевым приоритетом стратегии Европейского Союза в области занятости определено создание большего количества и улучшенных рабочих мест в Европе в части их качества и условий труда» [7]. «Для организации контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда и безопасности на рабочих местах странами приняты различные подходы» [8]. Например, согласно годовому отчету по охране труда и технике безопасности Великобритании за 2014/15 г. «в Великобритании используются социологические опросы представителей хозяйствующих субъектов, по результатам которых производится их оценка. Помимо оценки эффективности и результативности проверок с помощью социологических методов оценивается качество информационных мероприятий и регулирования в сфере охраны труда и безопасности» [9].

Для повышения безопасности труда, уменьшения профессиональной заболеваемости и т.д. используются различные инструменты стимулирования. Например, в Австралии «ежегодно проводится конкурс организаций «Safe Work Awards», где оцениваются и поощряются организации по результатам внедрения мероприятий, решений, направленных на улучшение безопасности труда, в том числе условий труда», результаты которого публикуются на официальном сайте правительства Австралии [10].

При этом «в Европе прослеживается важное направление в вопросах стимулирования охраны труда – мотивация административного персонала и работников предприятия на активное использование человеческого фактора. Стимулируются улучшение производственного и морального климата, условий труда и аккуратное отношение к своим обязанностям, показывается на практике, что аккуратность в работе ведет не только к сокращению возможностей получить травму, но и к повышению производительности труда и увеличению заработной платы» [11].

Однако «в большинстве стран все еще не существует комплексных систем регистрации профессиональных заболеваний. Несмотря на разработку и внедрение в некоторых странах реестра профессиональных заболеваний, из-за отсутствия международных соглашений и стандартов сравнение данных на международном уровне невозможно» [12].

Таким образом, сегодня отсутствует возможность оценить эффективность принятых странами решений в целях их применения для формирования максимально эффективной национальной системы нацеленной на улучшение безопасности труда, уменьшение профессиональной заболеваемости и т.д.

1.1.2 Культура безопасности

В мировой практике развития охраны труда наблюдается тенденция развития Культуры безопасности на предприятии. Так, МАГАТЭ, для

руководства высшего звена определяет компетенции, которые необходимо устойчиво поддерживать в организации, в том числе в области формирования и устойчивого поддержания высокой Культуры безопасности. «Широко распространено мнение о том, что Культура безопасности оказывает сильное и глубокое влияние на стандарты поведения людей, деятельность специалистов и результаты деятельности организации. Оказывая значительное влияние, Культура безопасности считается основным элементом системы управления безопасностью. Поэтому Культура безопасности привлекла большое внимание в последние годы» [13].

Термин «Культура безопасности» впервые появился в итоговом докладе МКГЯБ о совещании по рассмотрению причин и последствий аварии в Чернобыле, опубликованном МАГАТЭ в качестве серии изданий по безопасности в 1986 году. МКГЯБ предлагает следующее определение Культуры безопасности: «Культура безопасности – это такой набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности атомных станций, как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, определяемое их значимостью. Определение связывает Культуру безопасности с позицией и образом мыслей отдельных лиц, а также со стилем деятельности организаций» [2].

Сегодня на примере положительного опыта многих стран Культура безопасности внедряется на различных предприятиях, не связанных с отраслью ядерной (атомной) энергетики.

Существуют различные определения понятия Культуры безопасности. Однако объединяющей ключевой составляющей всех определений является цель увеличения степени осознания работником личной ответственности и степени самоконтроля при выполнении работ.

Культура безопасности выражает степень, в которой каждый человек в организации:

– осведомлен о рисках и неизвестных опасностях, вызванных

деятельностью организации;

- постоянно ведет себя так, чтобы сохранить и повысить безопасность;
- желает и способен адаптироваться, когда сталкивается с проблемами безопасности, готов сообщить о проблемах безопасности;
- оценивает поведение, связанное с безопасностью.

В настоящей магистерской диссертации под термином «Культура безопасности» понимается «квалификационная и психологическая подготовленность, при которой обеспечение производственной безопасности объектов является приоритетной целью и внутренней потребностью каждого работника, приводящей к осознанию личной ответственности и к самоконтролю при выполнении всех работ» [3].

Цель Культуры безопасности – «обеспечение права каждого работника на безопасные и здоровые условия труда посредством четко определенной системы знаний, прав, ответственностей и обязанностей, в которой принцип предупреждения имеет наивысший приоритет. Другими словами, это культура поведения, когда работник выполняет все инструкции и правила в тот момент, когда за ним никто не наблюдает, т. е. культура полного неприятия нарушений в области охраны труда и промышленной безопасности на всех уровнях компании» [14].

Учитывая, что уровень Культуры безопасности на предприятии определяется по степени приверженности каждого работника, можно сделать вывод, что внедрение и повышение уровня Культуры безопасности на предприятии зависит от применения методов, таких как информирование о возможных последствиях с приведением примеров, увеличение организационной прозрачности процессов, стимулирования и т.д.

Кроме того, сегодня проводятся исследования о внедрении Культуры безопасности не только в промышленных или коммерческих организациях, но и в учебных заведениях. Цель исследований состоит в том, чтобы «как можно глубже донести до учащихся Культуру безопасности, которая уже в дальнейшем будет ими применяться и в трудовой деятельности» [15].

1.1.3 Роль СОУТ в Культуре безопасности

Одним из определений термина «Безопасность» является «состояние защищённости жизненно важных интересов личности, общества, государства от внутренних и внешних угроз» [16]. Одним из основных объектов безопасности являются «интересы личности - конституционные права и свободы, личная безопасность, повышение качества и уровня жизни, физическое, духовное и интеллектуальное развитие» [16].

Статьями 37 и 42 Конституции РФ «каждому установлено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением» [17].

Согласно Федеральному закону от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» окружающая среда – «совокупность компонентов природной среды, природных и природно-антропогенных объектов, а также антропогенных объектов» [18], т.е. включает в себя, в том числе, производственную среду.

Таким образом основными целями повышения уровня Культуры безопасности на предприятии являются уменьшение несчастных случаев на производстве, негативного (неблагоприятного) воздействия на работников производственной среды.

В 2013 году «Минтрудом России совместно с представителями работодателей и профсоюзами разработан Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» При работе над ним профсоюзы отстаивали неизменность полной оценки абсолютно всех рабочих мест, а работодатели настаивали на решении о простой декларации безопасности рабочих мест» [19]. «Законопроект был инициирован правительством, и в рамках Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений шла большая подготовительная работа. В некоторых

вопросах так и не удалось достичь согласия, и окончательное решение пришлось принимать Государственной Думе» [20]. «Принятие именно закона, а не иного документа, повысило статус проводимой оценки условий труда. В результате этого, наравне с правами и обязанностями участников оценки условий труда, установлена и их ответственность за проведение работ, что отражено в изменениях в Административном кодексе Российской Федерации и страховании ответственности исполнителей» [21]. «Главной задачей новой системы управления охраной труда является переход от реагирования на случаи производственного травматизма и профессиональной заболеваемости к управлению рисками повреждения здоровья работников с широким использованием экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий труда и механизмов социального партнерства» [22].

Предметом регулирования Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» являются «отношения, возникающие в связи с проведением СОУТ, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда» [23].

Учитывая, что СОУТ является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации ВОПФ и оценке уровня их воздействия на работника, по результатам которой, в том числе, формируются мероприятия по улучшению условий труда, можно сделать вывод, что СОУТ является одной из составляющих Культуры безопасности. Однако сегодня на предприятиях Культура безопасности и СОУТ развиваются параллельно.

1.1.4 Опыт обеспечения безопасных условий труда «ООО «Газпром добыча Ямбург»

В рамках исследований, приведенных в настоящей магистерской

диссертации, используется опыт работников Дочернего общества по проведению СОУТ.

Согласно официальной информации «ООО «Газпром добыча Ямбург» является Дочерним обществом (далее – Дочернее общество) глобальной энергетической компании ПАО «Газпром». «Дочернее общество владеет лицензиями на разведку и добычу углеводородов с уникальных месторождений: Ямбургского и Заполярного. Также готовит к промышленной разработке Северо-Каменномысское, Каменномысское-море, Обское, Чугорьяхинское, Тазовско-Заполярное, Южно-Парусовое и, в рамках совместного предприятия, Парусовый, Северо-Парусовый и Семаковский участки недр. Добычу газа с Ямбургского месторождения осуществляют сотрудники филиала «Газопромысловое управление», с Заполярного – филиала «Нефтегазодобывающее управление». Также в структуру Дочернего общества входят другие филиалы, например, Ямбургское районное энергетическое управление, Управление аварийно-восстановительных работ, Управление автоматизации и метрологического обеспечения и т.д.» [24].

В Дочернем обществе работают более 10 тысяч человек и организовано около 4 тысяч рабочих мест.

С 2009 года в ПАО «Газпром» разработана и внедрена Политика в области охраны труда и промышленной безопасности (далее – Политика).

Согласно Политике, «являясь крупнейшей газовой компанией мира и одной из крупнейших энергетических компаний, занимающихся геологоразведкой, добычей, транспортировкой, хранением, переработкой, реализацией газа и других углеводородов, а также производством электроэнергии, ПАО «Газпром» в полной мере осознает свою ответственность перед обществом за создание безопасных условий труда и обеспечение промышленной безопасности. ПАО «Газпром» при осуществлении всех видов деятельности признает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности» [25].

Политикой определены следующие цели в области охраны труда и промышленной безопасности: «создание безопасных условий труда и сохранение жизни и здоровья работников, обеспечение надежности работы опасных производственных объектов, снижение риска аварий на опасных производственных объектах» [25].

Согласно Политике «указанные цели достигаются путем предупреждения несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на основе идентификации опасностей, оценки и управления производственными рисками, проведения консультаций с работниками, их представителями и вовлечения их в систему управления охраной труда и промышленной безопасности» [25].

В рамках Политики определены обязательства ПАО «Газпром» в области охраны труда и промышленной безопасности «постоянно снижать показатели аварийности, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечивать соблюдение требований федерального и регионального законодательств, внутренних документов ПАО «Газпром» в области охраны труда и промышленной безопасности, включая международные стандарты и стандарты, принимаемые ПАО «Газпром», привлекать персонал к активному участию в деятельности по охране труда и промышленной безопасности, создавать условия, включая разработку методов мотивации, при которых каждый работник ПАО «Газпром» осознает ответственность за собственную безопасность и безопасность окружающих его людей, постоянно повышать уровень знаний и компетентности в области охраны труда и промышленной безопасности» [25].

Согласно мировой тенденции в соответствии с целями Политики в Дочернем обществе развивается Культура производственной безопасности.

Однако Культура безопасности - это лишь часть корпоративной культуры компании. «В целом корпоративная культура может иметь колоссальное влияние на результаты показателей безопасности. Организации с высокой Культурой безопасности характеризуются коммуникациями,

основанными на взаимном доверии, общих представлениях о важности безопасности и уверенности в эффективности профилактических мер» [26].

Учитывая, что важной составляющей достижения целей корпоративной культуры в целом и соответственно Культуры безопасности, как ее части, является взаимное доверие между работником и работодателем, можно сделать вывод, что обеспечение организационной прозрачности при проведении СОУТ, путем вовлечения в процесс ее проведения работников и открытости информации, положительно повлияет на развитие Культуры безопасности и корпоративной культуры в целом.

В свою очередь следствием улучшения условий труда – снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

В ПАО «Газпром» 2016 год был объявлен годом охраны труда. Согласно докладу Миллера А.Б. «год охраны труда проводился в компании впервые. Он стал самым масштабным проектом в этой сфере в России. В рамках Года проведено 718 мероприятий, направленных, прежде всего, на дальнейшее повышение культуры производственной безопасности. В частности, были организованы практические семинары для руководителей и сотрудников по совершенствованию навыков организации и проведения работ повышенной опасности. Состоялись встречи генеральных директоров дочерних компаний с коллективами, в ходе которых обсуждались вопросы производственной безопасности. Такие встречи будут проходить на регулярной основе и помогут повысить эффективность управления в области охраны труда на производственных объектах. Значительная часть мероприятий была посвящена воспитанию у молодежи ответственного отношения к вопросам производственной безопасности. Для молодых специалистов и студентов профильных вузов были организованы тематические конференции. Сотрудники «Газпрома» проводили практические занятия, встречи с молодыми специалистами дочерних обществ и организаций, студентами профильных учебных заведений и учащимися школ. В ходе этих встреч были организованы тематические конкурсы и интеллектуальные игры. Всего в

мероприятиях Года охраны труда приняли участие более 330 тыс. сотрудников компании из 112 дочерних обществ, работники около 400 подрядных организаций. Ряд мероприятий проводился совместно с Министерством труда и социальной защиты РФ, региональными властями. В 2016 году в ПАО «Газпром» был разработан и утвержден ряд корпоративных документов, направленных на укрепление производственной безопасности. Среди них - «Положение о конкурсе на лучшее дочернее общество по охране труда». Конкурс будет проводиться на регулярной основе. Его результаты будут учитываться при анализе эффективности системы управления охраной труда в дочерних обществах компании и определении направления дальнейшей работы в этой сфере» [27].

1.2 Выявление рисков при проведении СОУТ

1.2.1 Проблемы СОУТ

Изменение методики проведения оценки условий труда на рабочих местах по отношению к АРМ повлекли снижение и отмену компенсаций за работу во вредных условиях труда, без фактического улучшения условий труда.

Это стало одной из причин нарастания социальной напряженности в трудовых коллективах, возникновения спорных и конфликтных ситуаций.

Основная же причина социальной напряженности заключается в заинтересованности сторон. Заинтересованными сторонами в процессе СОУТ являются работодатель, работник и сторонняя организация, проводящая СОУТ. Работодатель заинтересован в снижении издержек, работник в получении максимальной оплаты труда за проделанную работу, сторонняя организация в максимальной прибыли.

Конечно, положениями Федерального закона №426-ФЗ и подзаконными актами регулируются отношения и методика проведения СОУТ, однако каждая из сторон в погоне за своей выгодой стремится максимально воздействовать на процедуру проведения СОУТ. Данное

стремление характеризуется принципом «здесь и сейчас», так как всеми сторонами меньше внимание уделяется более существенным долгосрочным последствиям, таким как ухудшение здоровья работника, репутация работодателя, сторонней организации и т.д. Потери, затраты, связанные с последствиями завтра, несоизмеримы выгоде сегодня. Понятно, что разработаны и системы стимулирования, и наказания, однако эффект от их реализации для каждого предприятия различен, учитывая влияние таких факторов, как количество рабочих мест, в том числе с вредными условиями труда, численность персонала, местонахождение работодателя и т.д.

В настоящем исследовании предлагается рассмотреть возможность увеличения степени организационной прозрачности процесса проведения СОУТ для повышения эффективности, качества результатов СОУТ и проанализировать последствия для работодателя.

Рассмотрим этапы и основные процедуры процесса проведения СОУТ.

1 этап «Подготовительный».

Для данного этапа характерны процедуры:

- 1.1. Образование комиссии по проведению СОУТ.
- 1.2. Определение рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ.
- 1.3. Определение организации, эксперты которой будут проводить СОУТ (заключение договора).
- 1.4. Подготовка информации по рабочим местам, необходимой для проведения идентификации, исследований (испытаний) измерений и оценки ВОПФ согласно запросу Эксперта.

2 этап «Идентификация ВОПФ».

На данном этапе проводится процедура Идентификации ВОПФ на рабочих местах, в соответствии со статьей 10 Федерального закона №426-ФЗ, и утверждение ее результатов.

3 этап «Измерения ВОПФ».

На данном этапе Экспертом проводятся Измерения ВОПФ на рабочих местах.

4 этап «Завершающий».

Для данного этапа характерны процедуры:

4.1. Формирование Экспертом отчета о проведении СОУТ по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 №33н [28].

4.2. Согласование отчета о проведении СОУТ.

4.3. Утверждение отчета о проведении СОУТ комиссией по проведению СОУТ.

4.4. Уведомление организации, проводящей СОУТ, об утверждении отчета о проведении СОУТ.

4.5. Ознакомление работников с результатами СОУТ.

Далее выделим процедуры проведения СОУТ, которые оказывают существенное влияние на качество результатов СОУТ:

1. Определение организации, Эксперты которой будут проводить СОУТ (заключение договора).

2. Подготовка информации по рабочим местам, необходимой для проведения идентификации, исследований (испытаний) измерений и оценки ВОПФ согласно запросу Эксперта.

3. Идентификация ВОПФ.

4. Инструментальные Измерения ВОПФ на рабочих местах.

5. Согласование отчета о проведении СОУТ.

Далее определим основные риски работодателя, которые могут возникнуть на каждом этапе.

1.2.2 Выбор организации для проведения СОУТ

Согласно статье 8 главы 2 «Порядок проведения специальной оценки условий труда» Федерального закона 426-ФЗ «СОУТ проводится совместно работодателем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора» [23].

Все требования, права, положения к организациям и экспертам,

проводящим СОУТ, указаны в главе 3 «Организации, проводящие специальную оценку условий труда, и эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда» Федерального закона 426-ФЗ.

На основании результатов исследования, проведенного посредством метода «Мозговой штурм» 5 специалистами, одной из функций трудовой деятельности которых является «Организация проведения СОУТ» в Дочернем обществе, определим основные риски работодателя, которые могут возникнуть при выборе организации для проведения СОУТ.

1. Нарушение договорных отношений организацией, проводящей СОУТ.
2. Приостановление деятельности организации в качестве организации, проводящей СОУТ.
3. Аннулирование сертификата эксперта.
4. Окончание сроков действия поверок приборов на момент проведения измерений.
5. Формальное отношение эксперта к процедуре проведения СОУТ, в том числе к инструментальным измерениям.
6. Отказ от участия в проведении анализа расхождений предварительных результатов СОУТ с предыдущими результатами СОУТ.
7. Отказ от внесения корректировок в информацию при обнаружении необходимости внесения таковых.

1.2.3 Подготовка информации по рабочим местам

Федеральным законом №426-ФЗ определены права и обязанности всех участников СОУТ. Обязанность по организации проведения СОУТ и предоставления эксперту организации, проводящей СОУТ, информации необходимой для проведения идентификации, исследований (испытаний) измерений и оценки ВОПФ, возложены на работодателя.

Основной информацией, запрашиваемой Экспертом для проведения процедур Идентификации ВОПФ, Измерений ВОПФ является перечень рабочих мест, на которых планируется проведение СОУТ.

В перечень рабочих мест указывается по каждому рабочему месту информация: индивидуальный номер, наименование, структурное подразделение, описание выполняемых работ, используемое оборудование, сырье и материалы, информацию о работниках (СНИЛС, пол, лица до 18 лет, инвалиды), рабочая зона, источник ВОПФ, продолжительность нахождения работника в рабочей зоне и время смены, результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений ВОПФ.

К имеющей высокую степень влияния на результаты СОУТ можно отнести информацию о рабочей зоне, источниках ВОПФ, продолжительности нахождения работников в рабочей зоне.

При этом законодательством не установлены требования и регламент подготовки данной информации.

Для подготовки указанной информации и для проверки качества проведения СОУТ Государственной инспекцией по труду могут использоваться такие документы, как трудовой договор, штатное расписание, должностная инструкция (профессиональная инструкция) при наличии таковой, ЕКСД (ЕТКС) в соответствии с наименованием должности (профессии), результаты предыдущих СОУТ (АРМ), иные нормативные правовые акты, локальные документы и т.д.

Основным риском работодателя является некачественная информация по рабочим местам, необходимая для проведения для проведения процедур Идентификации ВОПФ, Измерений ВОПФ согласно запросу Эксперта.

1.2.4 Идентификация ВОПФ

Идентификация ВОПФ проводится на основании статьи 10 Федерального закона 426-ФЗ согласно процедуре, установленной методикой проведения СОУТ. «Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющих на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной

среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [23].

Важно отметить, что Идентификацию ВОПФ проводит Эксперт, а утверждает Комиссия СОУТ (работодатель). Таким образом, работодатель, в том числе несет ответственность за качество Идентификации ВОПФ.

Сформируем блок-схему бизнес-процесса «Идентификация ВОПФ» (рисунок 1):

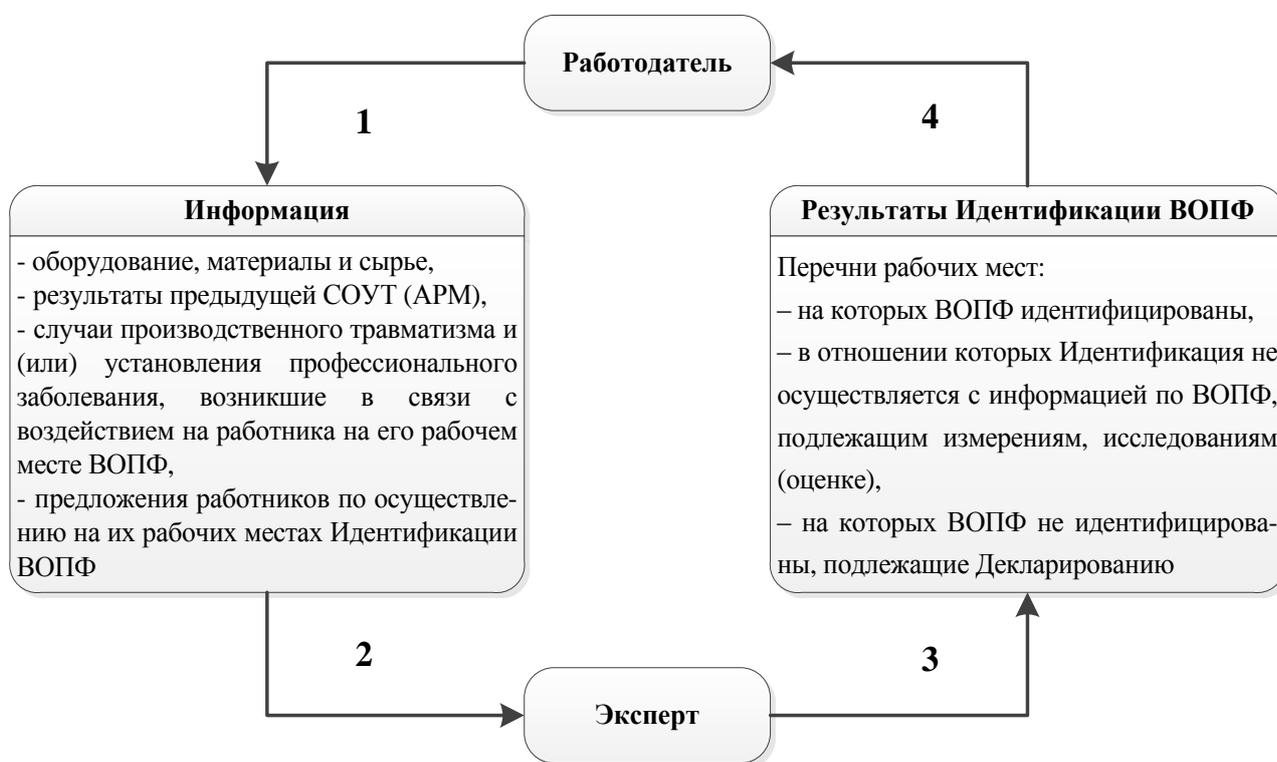


Рисунок 1– Блок-схема бизнес-процесса «Идентификация ВОПФ»

Основной риск работодателя, который является следствием проведения некачественной Идентификации ВОПФ - некорректные результаты Идентификации ВОПФ.

1.2.5 Измерения ВОПФ на рабочих местах

Рассмотрим требующие внимания в рамках исследования права, обязанности организации, проводящей СОУТ, работодателя и работника при проведении измерений ВОПФ.

Обязанности в части проведения измерений ВОПФ возложены на испытательную лабораторию (центр), экспертов и иных работников организации, проводящей СОУТ.

Важно отметить право организации, проводящей СОУТ, на самостоятельное определение методики (методы) измерений ВОПФ, состав экспертов и иных работников, проводящих Измерения ВОПФ.

Измерения ВОПФ проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками ВОПФ.

Федеральным законом 426-ФЗ установлены обязанности работодателя и права работника при проведении СОУТ, в том числе «работодатель обязан не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения, давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте; работник вправе присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте, обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей СОУТ, с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально ВОПФ и за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте» [23].

Однако «в законодательных актах РФ не предусмотрены требования к графику проведения СОУТ в части установления конкретных дат проведения этапов СОУТ и обязанность работодателя уведомлять работников о дате

проведения экспертом на их рабочих местах измерений ВОПФ. Таким образом, в графике проведения СОУТ, с которым ознакамливаются работники, можно указывать месяц или период, в котором запланирован тот или иной этап СОУТ, в том числе этап проведения экспертом измерений ВОПФ на рабочих местах» [29].

Дату проведения измерений ВОПФ на рабочем месте определяют работодатель и эксперт зачастую путем договоренности. Дата в итоге отражается в протоколах измерений ВОПФ, то есть постфактум.

В этой связи, работники, находящиеся на междувахтовом отдыхе, в очередном отпуске и т.д., не уведомленные о дате проведения экспертом измерений ВОПФ на их рабочих местах, лишаются возможности присутствовать на рабочих местах при проведении указанных измерений.

Основными рисками работодателя, которые могут возникнуть по результатам Измерений (испытаний) и исследований ВОПФ на рабочих местах, являются некачественные измерения и социальная напряженность работников в связи с отсутствием возможности реализации права на присутствие при проведении измерений.

1.2.6 Согласование отчета о проведении СОУТ

Заключительный этап проведения СОУТ определен статьей 15 Федерального закона №426-ФЗ «Результаты проведения специальной оценки условий труда», в которой указаны основные обязанности сторон «организация, проводящая СОУТ, составляет отчет; члены комиссии СОУТ подписывают отчет; работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ, уведомляет организацию, проводившую СОУТ, об утверждении отчета, организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах СОУТ и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ» [23].

На практике в связи с тем, что подписывают отчет члены комиссии

работодателя, существует процедура предварительного согласования отчета, нерегламентированная федеральным законодательством. В связи с подготовкой, обработкой и корректировкой информации в процессе проведения СОУТ, на качество (корректность) информации, указанной в отчете, влияет «человеческий фактор».

При этом можно вывести закономерность, чем больше организация, тем больше вероятность допущения ошибок.

Для консолидации всего потока информации, непосредственной работы с экспертом и т.д. работодателем определяется ответственный, как правило, по направлению деятельности - специалист охраны труда. Однако заинтересованной стороной в результатах СОУТ помимо работодателя являются и работники, которые зачастую работодателем не привлекаются к проверке предварительного отчета.

Основная причина сложившейся практики - это увеличение времени проверки и соответственно согласования предварительного отчета. При этом сложившаяся ситуация лишает работника возможности проанализировать рекомендации эксперта по улучшению условий труда и проверить корректность приведенной в отчете информации о рабочем месте, т.е. работник видит итоговую информацию в карте СОУТ после ее утверждения – постфактум.

В этой связи основными рисками работодателя, которые могут возникнуть по результатам формирования отчета о проведении СОУТ на рабочих местах, являются некачественный отчет о проведении СОУТ и некорректные (невыполнимые) рекомендации эксперта по улучшению условий труда.

1.2.7 Систематизация выявленных рисков

По результатам рассмотрения выделенных процедур СОУТ, которые оказывают существенное влияние на качество результатов СОУТ, выявлены возникающие при их проведении основные риски, указаны в таблице 1.

Таблица 1 – Риски процедур проведения СОУТ

Процедуры проведения СОУТ	Риски
1	2
Определение организации, Эксперты которой будут проводить СОУТ (заключение договора)	Нарушение договорных отношений организацией, проводящей СОУТ.
	Приостановление деятельности организации в качестве организации, проводящей СОУТ.
	Аннулирование сертификата эксперта.
	Окончание сроков действия поверок приборов на момент проведения измерений.
	Формальное отношение эксперта к процедуре проведения СОУТ, в том числе к инструментальным измерениям.
	Отказ от участия в проведении анализа расхождений предварительных результатов СОУТ с предыдущими результатами СОУТ.
	Отказ от внесения корректировок в информацию при обнаружении необходимости внесения таковых.
Подготовка информации по рабочим местам, необходимой для проведения идентификации, исследований (испытаний) измерений и оценки ВОПФ согласно запросу Эксперта	Некачественная информация по рабочим местам, необходимая для проведения идентификации, исследований (испытаний) измерений и оценки ВОПФ согласно запросу Эксперта.
Идентификация ВОПФ	Некорректные результаты Идентификации ВОПФ.
Измерения ВОПФ на рабочих местах	Некачественные измерения.
	Социальная напряженность работников в связи с отсутствием возможности реализации права на присутствие при проведении измерений.
Согласование отчета о проведении СОУТ	Ошибки в отчете о проведении СОУТ
	Некорректные (невыполнимые) рекомендации эксперта по улучшению условий труда.

2 Анализ рисков процедур проведения СОУТ

2.1 Исследование взаимосвязей рисков процедур проведения СОУТ

2.1.1 Изучение причинно-следственных связей возникновения рисков с применением метода «Диаграмма Исикавы»

По результатам рассмотрения выделенных процедур проведения СОУТ, которые оказывают существенное влияние на качество результатов СОУТ, выявлены возникающие при их проведении основные риски на основании опыта работников Дочернего общества по проведению СОУТ, путем проведения опросов, метода «Мозговой штурм».

Для определения причинно-следственных связей возникновения рисков построим по каждой процедуре диаграмму Исикавы.

Диаграмма Исикавы (причинно-следственная диаграмма, «рыбий скелет») это «инструмент качества, служащий для наглядного представления причинно-следственных связей между объектом анализа и влияющими на него факторами. Она иллюстрирует различные причины, влияние на процесс, сортирует их и показывает их взаимосвязи. Идея метода – выявить, а затем последовательно устранять или минимизировать воздействие выявленных проблем, что и будет приводить к повышению качества» [30].

Основное следствие наступления выявленных рисков процедуры «Определение организации, эксперты которой будут проводить СОУТ (заключение договора)» - выбор некомпетентной организации. На рисунке 2 представлена диаграмма Исикавы на основании которой выявлены следующие факторы, низкий показатель которых может являться причиной следствия «Выбор некомпетентной и недобросовестной организации»:

1. Наличие опыта и знаний у работника, оценивающего организации, проводящие СОУТ.
2. Время для оценки организаций, проводящих СОУТ.
3. Ответственность за выбор организации, проводящей СОУТ.
4. Обоснованность и критерии формирования лимитов затрат на

проведение СОУТ.

5. Система отборочных и оценочных критериев выбора организации, проводящей СОУТ.

6. Определение временных промежутков процесса проведения измерений (исследований) оценки с учетом информации о месторасположении рабочих мест, подлежащих СОУТ, логистики, погодных условий местности и режимов работы оборудования.

7. Определение категорий рабочих мест по аналогичности и ВОПФ на основании действующих, проведенных ранее СОУТ (АРМ).

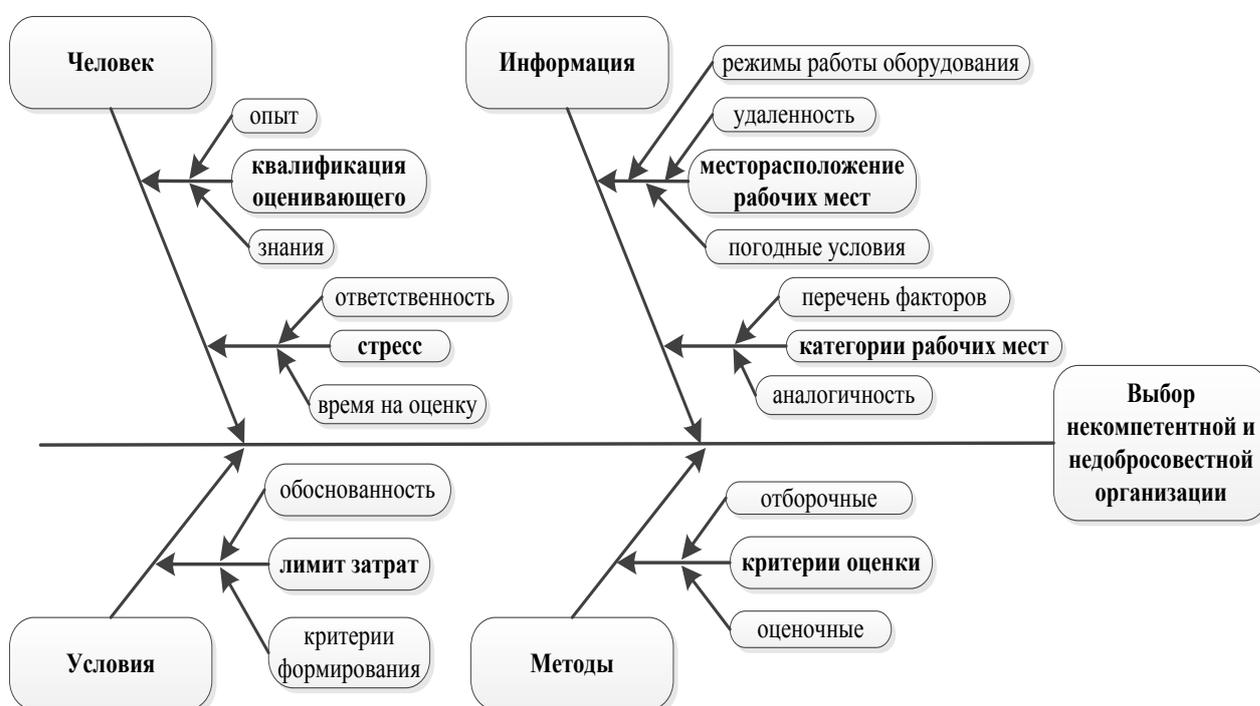


Рисунок 2 – Диаграмма Исикавы следствия «Выбор некомпетентной и недобросовестной организации»

Основное следствие наступления выявленного риска процедуры «Подготовки информации по рабочим местам, необходимой для проведения идентификации, исследований (испытаний) измерений и оценки ВОПФ согласно запросу Эксперта» - некачественная информация для СОУТ. На рисунке 3 представлена диаграмма Исикавы на основании которой выявлены следующие факторы, низкий показатель которых может являться причиной следствия «Некачественная информация для СОУТ»:

1. Наличие опыта и знаний у работника, подготавливающего информацию для проведения СОУТ.
2. Время на подготовку информации для проведения СОУТ.
3. Ответственность за подготовку информации для проведения СОУТ.
4. Источники данных (расчеты, исследования) по требуемым показателям.
5. Детализация и критерии формирования данных по требуемым показателям.
6. Систематизация процессов и экспертиза качества подготовки информации для проведения СОУТ (АРМ).

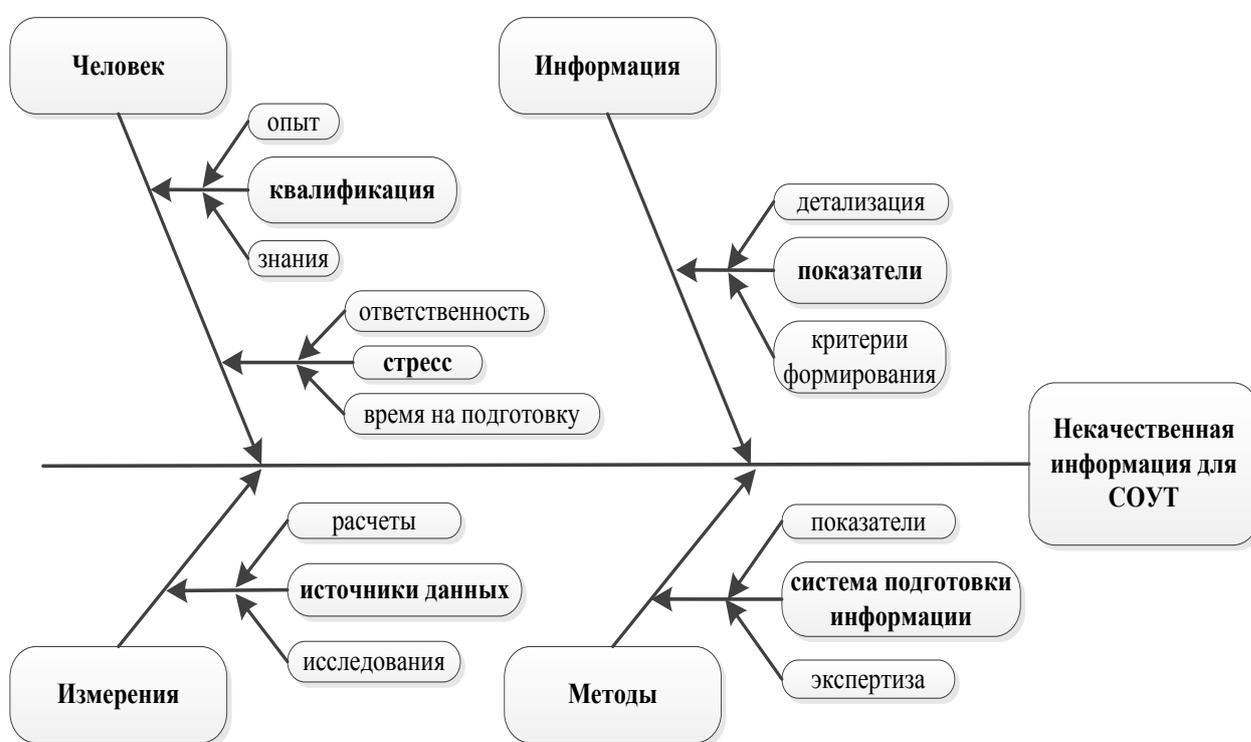


Рисунок 3 – Диаграмма Исикавы следствия «Некачественная информация для СОУТ»

Основное следствие наступления выявленного риска процедуры «Идентификация ВОПФ» - некорректные результаты Идентификации ВОПФ. На рисунке 4 представлена диаграмма Исикавы, на основании которой выявлены следующие факторы, низкий показатель которых может являться причиной следствия «Некорректные результаты Идентификации ВОПФ»:

1. Наличие опыта у эксперта, проводящего Идентификацию ВОПФ.

2. Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего результаты Идентификации ВОПФ.
3. Время на проверку результатов Идентификации ВОПФ.
4. Ответственность за проверку результатов Идентификации ВОПФ.
5. Корректность (детализация и соответствие факту) подготовленной и направленной Эксперту информации.
6. Анализ результатов Идентификации ВОПФ, предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест.

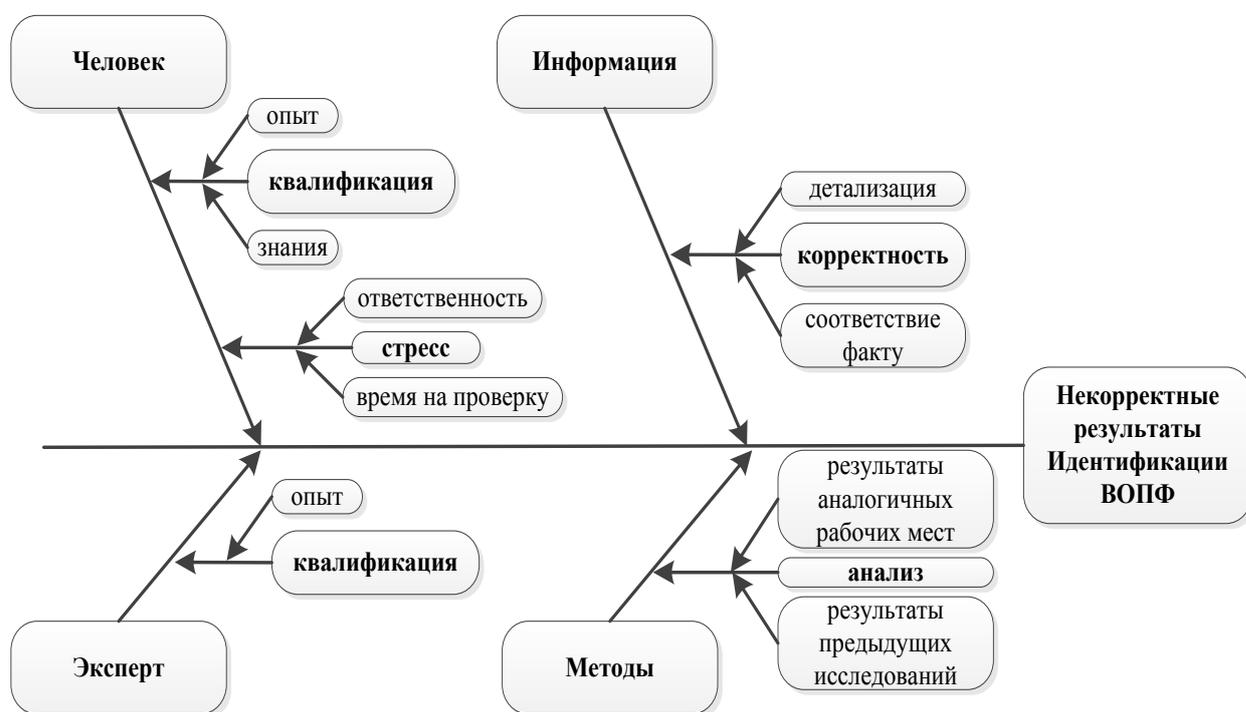


Рисунок 4 – Диаграмма Исикавы следствия «Некорректные результаты Идентификации ВОПФ»

Основное следствие наступления выявленного риска процедуры «Измерения ВОПФ на рабочих местах» - некорректные результаты измерений. На рисунке 5 представлена диаграмма Исикавы на основании которой выявлены следующие факторы, низкий показатель которых может являться причиной следствия:

1. Наличие опыта у Эксперта или сотрудника организации, проводящей СОУТ.
2. Наличие опыта и знаний у работника, сопровождающего измерения,

3. Время на проведение измерений.
4. Ответственность за своевременность проведения измерений.
5. Корректность Идентификации ВОПФ.
6. Анализ результатов предыдущих измерений и на аналогичных рабочих местах.
7. Погодные условия и режимы работы оборудования.

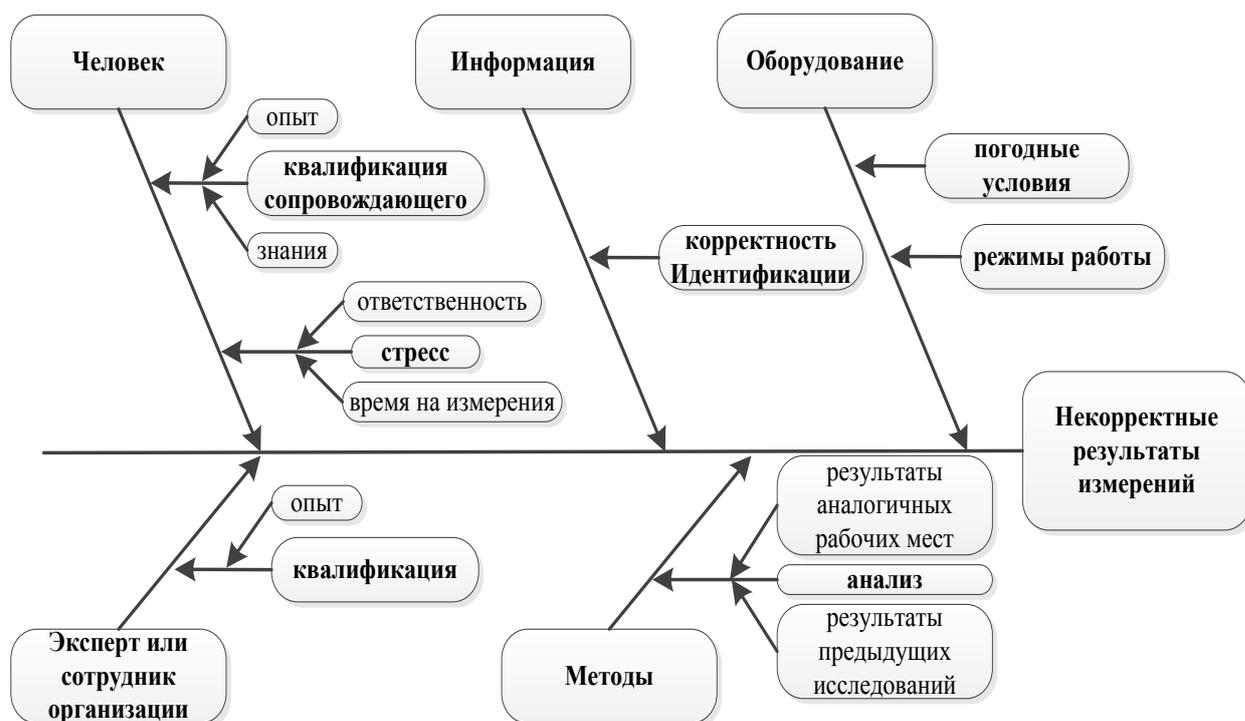


Рисунок 5 – Диаграмма Исикавы следствия «Некорректные результаты измерений»

Основное следствие наступления выявленного риска процедуры «Согласование отчета о проведении СОУТ» - некорректный отчет. На рисунке 6 представлена диаграмма Исикавы на основании которой выявлены следующие факторы, низкий показатель которых может являться причиной следствия «Некорректный отчет»:

1. Наличие опыта и знаний (в части возможных рекомендаций) у Эксперта.
2. Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего отчет.
3. Время на проведение проверки.
4. Ответственность за качество проверки.
5. Корректность измерений и ранее предоставленной информации о

рабочих местах.

6. Анализ предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест.

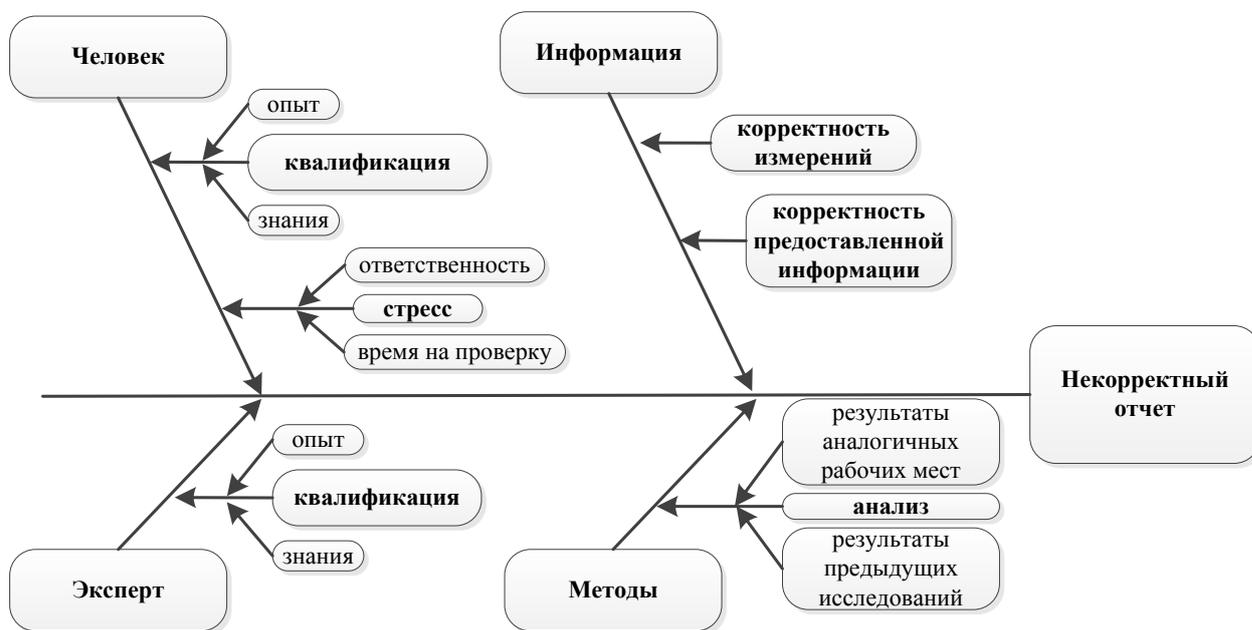


Рисунок 6 – Диаграмма Исикавы следствия «Некорректный отчет»

2.1.2 Изучение причинно-следственных связей возникновения рисков с применением метода «Дерево проблем»

Метод «Дерево проблем» «ориентирован на получение относительно устойчивой структуры проблематики. Метод позволяет представить значительный объем информации о проблематике в компактной форме, отлично справляется с задачами выявления и ранжирования имеющихся в организации проблем, а также с задачами классификации, т.е. распределения проблем по известным типам проблематики, наглядно увидеть соотношение и взаимосвязь различных типов проблематики, помогает выделить центральную - корневую проблему и отследить ее влияние на различные типы проблематики» [31].

Для формирования иерархической структуры и систематизации выявленных рисков, следствий, факторов (причин) применим метод «Дерево проблем» (рисунок 7).

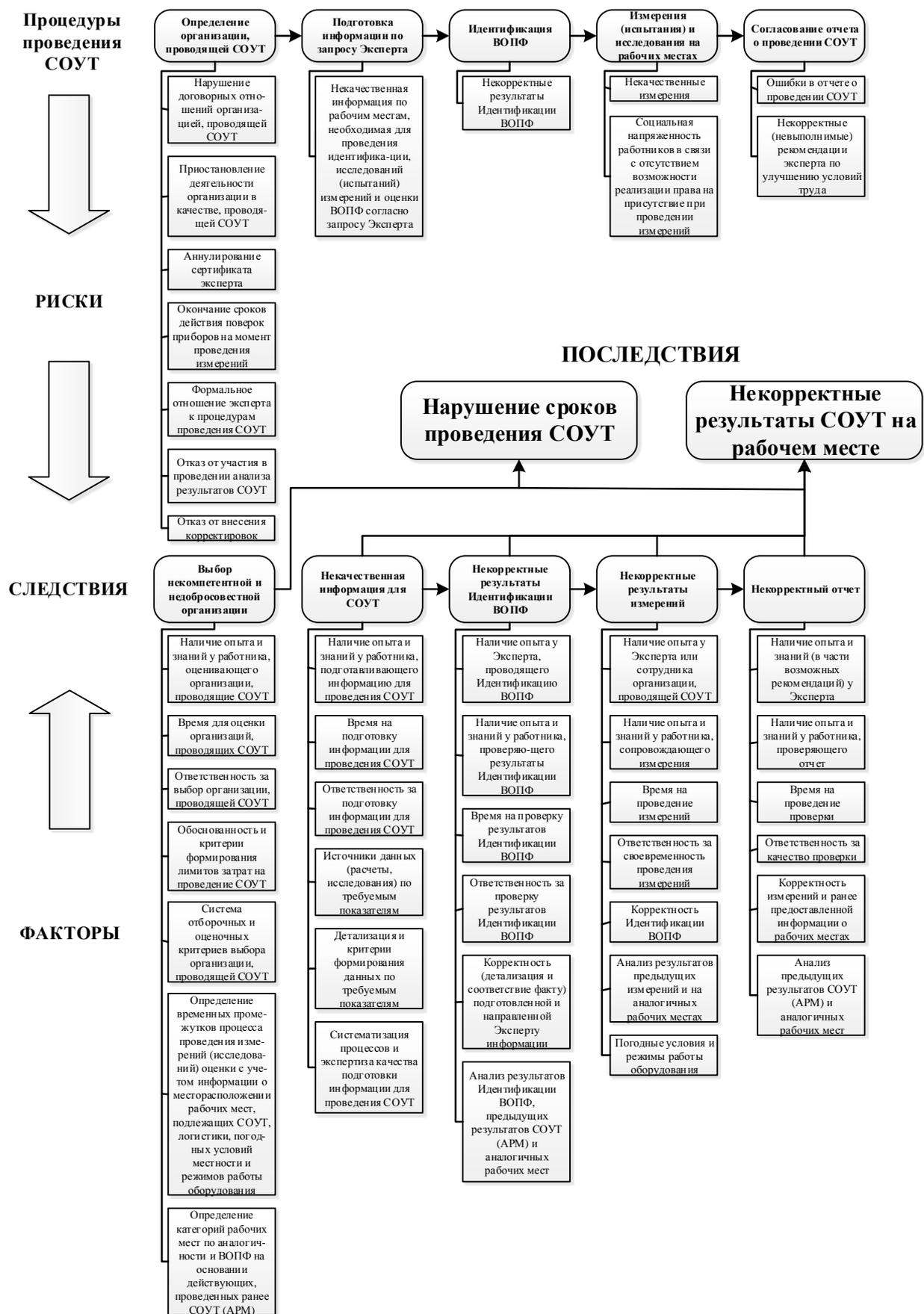


Рисунок 7 – Дерево проблем процедуры СОУТ

По результатам построения блок-схемы «Дерево проблем процедуры СОУТ» видно, что следствия, могут быть и самостоятельными причинами последствий «Нарушение сроков проведения СОУТ» и «Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте», и иметь влияющий характер, т.е. наблюдаются параллельные и последовательные связи.

Кроме того, наблюдается повторение факторов, приводящих к рассмотренным следствиям и в этой связи проведем оценку всех факторов в целях выявления процентного соотношения их влияния на последствия.

2.2 Поиск решений, увеличивающих качество проведения СОУТ

2.2.1 Принятые решения ООО «Газпром добыча Ямбург» и ПАО «Газпром»

На рабочих местах Дочернего общества с начала 2000-х проводилась АРМ и начиная с 2014 года СОУТ.

В рамках действующего законодательства АРМ проводилась силами аккредитованной санитарно-промышленной лабораторией, находящейся в составе Дочернего общества до 2012 года и начиная с 2012 года привлекались сторонние аккредитованные организации для проведения АРМ и с 2014 года СОУТ.

При этом ПАО «Газпром» в рамках проведения АРМ была разработана комплексная аттестация рабочих мест, включающая в себя совместное проведение:

- аттестации условий труда и техники безопасности на рабочем месте;
- аттестации состояния нормирования труда на рабочем месте;
- аттестации организационно-технического состояния рабочего места.

В результате оформлялся паспорт рабочего места, включающий в себя карту АРМ, утвержденную законодательством, оценки состояния нормирования труда на рабочем месте и организационно-технического состояния рабочего места.

Основными целями аттестации рабочих мест были определены:

– сертификация всех рабочих мест на соответствие нормативным требованиям;

– улучшение использования трудового потенциала организаций Общества путем определения оптимального количества и структуры рабочих мест и разработка на этой основе единого подхода установления нормативов численности, норм обслуживания, а также требований по профессиональной подготовке персонала;

– установление обоснованности предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

– улучшение использования основных производственных фондов, капитальных вложений;

– обеспечение техники безопасности и улучшения условий труда на рабочих местах;

– сокращение рабочих мест с вредными условиями труда и исключение (особенно у женщин) применения ручного и тяжелого физического труда;

– распространение выявленного передового опыта путем проведения смотров-конкурсов по организации этой работы.

Важным процессами по результатам комплексной аттестации являлись разработка мероприятий и рационализация рабочих мест. За период с 2000 по 2014 годы изучения влияния на условия труда различных должностей и профессий организации, нормирования труда, внедрения современных технологий и т.д. определены основные инструменты и механизмы, позволяющие провести качественную оценку условий труда и определить соответствующие уровни гарантий и компенсаций.

Рассмотрим некоторые решения и инструменты, применяемые в рамках проведения СОУТ.

Организационная структура Дочернего общества представляет собой Администрацию с отделами по направлениям деятельности, Подразделения при администрации, задачами которых является централизация некоторых

функций и 13 Филиалов, обеспечивающих реализацию таких функций, как обеспечение аварийно-восстановительных работ, эксплуатация вахтовых поселков, материально-техническое снабжение и комплектация, обеспечение технологическим транспортом и специальной техникой и т.д.

В Дочернем обществе работают более 10 тысяч человек и организовано около 4 тысяч рабочих мест. Исходя из указанных характеристик можно сделать вывод, что Дочернее общество является крупным предприятием, обеспечивающим различные функции для обеспечения основного направления деятельности – добыча природного газа.

В целях определения единого порядка (регламентации) проведения СОУТ, оформления и использования результатов СОУТ на рабочих местах в Дочернем обществе разработано Положение о проведении СОУТ.

В целях реализации требований Федерального закона 426-ФЗ в Дочернем обществе организована Центральная комиссия по проведению СОУТ на рабочих местах Дочернего общества.

Для достижения максимальной эффективности работы Центральной комиссии, учитывая различные функции, разнообразность применяемых технологий и т.д. руководителям филиалов делегированы полномочия организации комиссий в рамках филиалов. При этом составы Центральной комиссии и комиссий филиалов организованы с обязательным включением в их составы специалистов по охране труда, представителей выборного органа профсоюзной организации, технических специалистов по направлению деятельности, специалистов по направлениям организация и нормирование труда, кадровое обеспечение (HR). Центральной комиссией принимаются решения на основании сформированных предложений комиссиями филиалов.

Для предварительного рассмотрения технически сложных вопросов сформирована Рабочая группа при Центральной комиссии, на заседания которой привлекаются дополнительные специалисты при необходимости.

Данная система подразумевает двойной контроль «Комиссия филиала»

и «Центральная комиссия» и при необходимости тройной «Рабочая группа при Центральной комиссии», что увеличивает качество информации на всех этапах СОУТ.

В рамках подготовки информации для проведения СОУТ на рабочих местах Дочернее общество предоставляет организации, проводящей СОУТ, Протокол экспертной оценки времени воздействия вредных производственных факторов (ПЭО) (приложение А).

ПЭО – это локальный инструмент Дочернего общества, целью формирования которого является подготовка информации о выполняемых работах, характерных для профессии (должности), с учетом периодичности их выполнения в течение года, наименовании производственных факторов, времени воздействия производственных факторов на работника, месте проведения инструментальных измерений на рабочем месте.

Данный инструмент позволяет учитывать время воздействия производственных факторов на работника в различных производственных и социально - бытовых помещениях, а также вспомогательные и разовые работы.

В ПЭО указываются все виды работ, согласно схеме помещения или зоне обслуживания, вспомогательные (разовые) работы, подготовительно-заключительные работы, переходы, перерывы на отдых и личные надобности с учетом регламентированных внутрисменных режимов отдыха.

Источником заполнения ПЭО служат должностные инструкции и иные документы, регламентирующие обязанности работника, а также маршруты обхода с указанием точки замера производственного фактора (указывается номер точки), различные регламенты и фотографии (самофотографии) использования рабочего времени.

Наиболее трудоемким и ответственным этапом подготовки ПЭО является определение времени выполнения работником производственных и технологических операций и, как следствие, времени нахождения одного работника под воздействием производственных факторов.

Время воздействия определяется инженерами по организации и нормированию труда расчетным путем на основании расчетов нормативной численности, документов по определению периодичности выполняемых работ (графиков планово-предупредительных ремонтов, регламентов проведения работ, актов выполненных работ, данных автоматизированных систем и т.д.), фотографий использования рабочего времени (ФИРВ) (приложение Б).

При этом ФИРВ подписывается, в том числе работником, на рабочем месте которого проводилась ФИРВ.

После согласования всех параметров с членами комиссии, ПЭО передается в организацию, проводящую СОУТ. С помощью ПЭО эксперт получает информацию о параметрах рабочего места, которые использует для оценки воздействия ВОПФ, что снижает риск конфликтных ситуаций и социальной напряженности при ознакомлении работника с результатами СОУТ.

Практика применения ПЭО в Дочернем обществе на протяжении более 7 лет доказывает его универсальность, как в рамках аттестации рабочих мест, так и при проведении СОУТ.

Дополнительно к ПЭО прилагаются перечень выполняемой работы и перечень используемого (эксплуатируемого) оборудования (приспособлений, инструментов), находящегося на рабочем месте и используемого материала, сырья.

Кроме того, прилагается планировка рабочего места и (или) схема рабочей зоны с указанием точек проведения будущих инструментальных измерений.

Как показала практика Дочернего общества рассмотренные мероприятия позволяют увеличить качество предоставляемой эксперту информации и тем самым степень защищенности работодателя при выявлении виновных сторон в проведении некачественной СОУТ.

2.2.2 Выявление возможности увеличения организационной прозрачности процессов

Исходя из принятого в рамках настоящего исследования определения организационной прозрачности процессов - открытость информации всем заинтересованным сторонам и их участие в подготовке данной информации, рассмотрим возможность и целесообразность привлечения работников, на рабочих местах которых проводится СОУТ, к участию в процессах СОУТ.

В целях определения целесообразности привлечения работников определим по каждому процессу трудовые действия (виды работ) с указанием специалистов по направлению деятельности. В зависимости от штата работодателя в рамках действующего трудового законодательства должностные обязанности могут возлагаться на специалистов не по основному направлению деятельности.

Трудовые действия при определении организации, проводящей СОУТ:

1. Проведение анализа опыта взаимодействия сторонних организаций по аналогичному направлению деятельности с организациями, проводящими СОУТ.

2. Подготовка запроса информации об экспертах, сертификации, аккредитации, сроках действия поверок приборов и т.д. у организации, проводящей СОУТ.

3. Проверка информации об аккредитации экспертов, организации, проводящей СОУТ, в официальных реестрах.

4. Проверка наличия судебных решений, предписаний государственных органов по деятельности организации, проводящей СОУТ, в официальных источниках.

5. Формирование бизнес-предложения, проведение конкурса и т.д.

Указанные трудовые действия выполняются специалистами по направлениям деятельности юриспруденция, лицензирование, конкурентных закупок и т.д.

В рамках выполнения приведенных трудовых действий отсутствует целесообразность в привлечении работников, на рабочих местах которых проводится СОУТ.

На этапе подготовки информации по запросу Эксперта формируется перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ и информация о каждом рабочем месте «Описание выполняемых работ», «Используемое оборудование, сырье и материалы», «Работники (СНИЛС, пол, лица до 18 лет, инвалиды)», «Рабочая зона», «Источники ВОПФ», «Продолжительность нахождения работника в рабочей зоне и время смены», «Результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах Измерений ВОПФ». Указанные трудовые действия выполняются специалистами по направлениям деятельности организация труда, нормирование труда, кадровое обеспечение и технология производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

Учитывая, что информация о рабочих местах является основополагающими данными для проведения последующих этапов проведения СОУТ (напрямую влияет на корректность результатов СОУТ), целесообразно привлечение работников, на рабочих местах которых проводится СОУТ.

Однако, в связи с тем, что должностные и профессиональные обязанности работников, на рабочих местах которых проводится СОУТ, не учитывают подготовку указанной информации и в целях предотвращения отрыва работников от производства, логично привлечение работников только в части проверки с приложением предложений и согласования информации.

Трудовые действия при Идентификации ВОПФ - проведение проверки результатов Идентификации ВОПФ с учетом информации о рабочем месте и предложениями работников, ранее направленных Эксперту. Указанные трудовые действия выполняются специалистами по направлениям деятельности организация труда, нормирование труда, кадровое обеспечение и технология производства (механик, энергетик, технолог и т.д.). Учитывая, что в целях проведения идентификации согласно требованиям Федерального

закона 426-ФЗ используются в том числе предложения работников, целесообразно привлечение работников, на рабочих местах которых проводится СОУТ в части согласования результатов Идентификации ВОПФ.

Трудовые действия при Измерениях ВОПФ - сопровождение процедуры проведения измерений на рабочих местах. Указанные трудовые действия выполняются специалистами по направлениям деятельности охраны труда, технология производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

Право работника присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте предоставлено работнику Федеральным законом 426-ФЗ.

Однако, в законодательных актах РФ не предусмотрены требования к графику проведения СОУТ в части установления конкретных дат проведения этапов СОУТ и обязанность работодателя уведомлять работников о дате проведения экспертом на их рабочих местах измерений ВОПФ, т.е. права работников не реализованы в полной мере.

Учитывая выявленные в этой связи риски «Некачественные измерения» и «Социальная напряженность работников» целесообразно разработать мероприятия по обеспечению в полной мере прав работника на присутствие при проведении СОУТ на его рабочем месте.

Трудовые действия при согласовании отчета о проведении СОУТ - проверка всех разделов отчета о проведении СОУТ. Указанные трудовые действия выполняются специалистами по направлениям деятельности охраны труда, технология производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

Учитывая выявленные риски «Некачественный отчет о проведении СОУТ» и «Некорректные (невыполнимые) рекомендации эксперта по улучшению условий труда» целесообразно привлечение работников, на рабочих местах которых проводится СОУТ.

Исходя из рассмотренных и выявленных рисков, факторов, следствий, решений Дочернего общества и возможностей увеличения организационной прозрачности процессов сформируем таблицу по процедурам проведения СОУТ (таблица 2), систематизирующую выявленную информацию и выводы.

Таблица 2 – Процедуры проведения СОУТ

Процедуры проведения СОУТ	Риски	Факторы	Следствия	Последствия	Целесообразность увеличения организационной прозрачности
1	2	3	4	5	6
Определение организации, проводящей СОУТ	Нарушение договорных отношений организацией, проводящей СОУТ	Наличие опыта и знаний у работника, оценивающего организацию, проводящие СОУТ	Выбор некомпетентной и недобросовестной организации	Нарушение сроков проведения СОУТ	Не целесообразно
	Приостановление деятельности организации, проводящей СОУТ	Время для оценки организаций, проводящих СОУТ			
	Аннулирование сертификата эксперта	Ответственность за выбор организации, проводящей СОУТ			
	Окончание сроков действия поверок приборов на момент проведения измерений	Обоснованность и критерии формирования лимитов затрат на проведение СОУТ			
	Формальное отношение эксперта к процедурам проведения СОУТ	Система отборочных и оценочных критериев выбора организации, проводящей СОУТ			

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
	Отказ от участия в проведении анализа результатов СОУТ	Определение временных промежутков проведения Измерений ВОПФ с учетом информации о месторасположении рабочих мест, подлежащих СОУТ, логистики, погодных условий местности и режимов работы оборудования			
	Отказ от внесения корректировок	Определение категорий рабочих мест по аналогичности и ВОПФ на основании действующих, проведенных ранее СОУТ (АРМ)			
Подготовка информации по запросу эксперта	Некачественная информация по рабочим местам, необходимая для проведения идентификации, исследований (испытаний) измерений и оценки ВОПФ согласно запросу эксперта	<p>Наличие опыта и знаний у работника, подготавливающего информацию для проведения СОУТ</p> <p>Время на подготовку информации для проведения СОУТ</p> <p>Ответственность за подготовку информации для проведения СОУТ</p> <p>Источники данных (расчеты) по требуемым показателям</p>	Некачественная информация для СОУТ	Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте	Целесообразно

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
		Детализация и критерии формирования данных по требуемым показателям			
		Систематизация процессов и экспертиза качества подготовки информации для проведения СОУТ (АРМ)			
Идентификация ВОПФ	Некорректные результаты Идентификации ВОПФ	Наличие опыта у Эксперта, проводящего Идентификацию ВОПФ	Некорректные результаты Идентификации ВОПФ	Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте	Целесообразно
		Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего Идентификацию ВОПФ			
		Время на проверку результатов Идентификации ВОПФ			
		Ответственность за проверку результатов Идентификации ВОПФ			
		Корректность (детализация и соответствие факту) подготовленной и направленной Эксперту информации			
		Анализ результатов Идентификации ВОПФ, предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест			

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
Измерения ВОПФ	Некачественные измерения	Наличие опыта у Эксперта или сотрудника организации, проводящей СОУТ	Некорректные результаты измерений		Целесообразно
		Наличие опыта и знаний у работника, сопровождающего измерения			
		Время на проведение измерений			
	Социальная напряженность работников в связи с отсутствием возможности реализации права на присутствие при проведении измерений	Ответственность за своевременность проведения измерений			
		Корректность Идентификации ВОПФ			
		Анализ результатов предыдущих измерений и на аналогичных рабочих местах			
		Погодные условия и режимы работы оборудования			
Согласование отчета о проведении СОУТ	Ошибки в отчете о проведении СОУТ	Наличие опыта и знаний (в части возможных рекомендаций) у Эксперта	Некорректный отчет	Некорректн ые результаты СОУТ на рабочем	Целесообразно
		Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего отчет			
		Время на проведение проверки			

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
	<p>Некорректные (невыполнимые) рекомендации эксперта по улучшению условий труда</p>	<p>Ответственность за качество проверки</p> <hr/> <p>Корректность измерений и ранее предоставленной информации о рабочих местах</p> <hr/> <p>Анализ предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест</p>		<p>месте</p>	

3 Формирование и оценка комплекса решений (рекомендаций)

3.1 Исследование возможности и целесообразности применения решений (рекомендаций)

Рассмотрим возможность и целесообразность применения решений (рекомендаций) в целях увеличения организационной прозрачности и снижения вероятности наступления рассмотренных рисков по процедурам проведения СОУТ:

1. Определение организации, проводящей СОУТ.
2. Подготовка информации по запросу эксперта.
3. Идентификация ВОПФ.
4. Измерения ВОПФ.
5. Согласование отчета о проведении СОУТ.

В рамках проведенных исследований по процессу «Определение организации, проводящей СОУТ» сформируем предложения по факторам. В целях снижения влияния фактора «Наличие опыта и знаний у работника, оценивающего организации, проводящие СОУТ» предлагается:

1. Поручить выполнять трудовые действия по определению организации, проводящей СОУТ, специалистам по направлениям деятельности юриспруденция, лицензирование, конкурентных закупок и т.д.

2. Разработать систему оценки организаций, проводящих СОУТ.

Для примера сформируем простую систему оценки (таблица 3):

Таблица 3 - Система оценки организаций, проводящих СОУТ

Критерии оценки	Оценка (по 5 бальной шкале)
1	2
Опыт взаимодействия сторонних организаций	
Наличие замечаний со стороны государственных органов к результатам СОУТ	1 при наличии 5 при отсутствии
Выполнение работ в установленные сроки	от 1 до 5

Продолжение таблицы 3

1	2
Наличие прецедентов положительного обжалования работниками результатов СОУТ	1 при наличии 5 при отсутствии
Возможность внесения изменений в части договорных отношений	от 1 до 5
Возможность предварительного согласования и внесения корректировок в материалы СОУТ	от 1 до 5
Предоставление качественной консультаций по вопросам СОУТ	от 1 до 5
Трудности взаимодействия с экспертами	от 1 до 5
Запрошенная информации у организации, проводящей СОУТ	
Сроки действия сертификатов аккредитации лабораторий организации, проводящей СОУТ, соответствуют срокам СОУТ	от 1 до 5
Сроки действия проверок приборов соответствуют срокам СОУТ	от 1 до 5
Проверка наличия информации в официальных источниках в сети Интернет	
История о запретах, приостановках деятельности организации, проводящей СОУТ	от 1 до 5
История о запретах, приостановках деятельности экспертов	от 1 до 5
Судебных решений	от 1 до 5
Предписаний государственных органов	от 1 до 5
Общая оценка	сумма установленных баллов

После проведения оценки возможно сформировать рейтинговую информацию по организациям, проводящим СОУТ и проводить отбор участвующих в конкурсе организаций с учетом результатов оценки.

Однако полностью полагаться на результаты оценки при выборе организации, проводящей СОУТ, неверно, т.к. у более крупных организаций, проводящих СОУТ на большем количестве рабочих мест, соответственно больше судебных тяжб, предписаний государственных органов и т.д.

Следует использовать поправочный коэффициент, учитывающий количество рабочих мест, на котором организацией проведена СОУТ за предыдущий год, усредняющий данные для оценки.

Пример рейтинговой информации представлен в таблице 4.

Таблица 4 - Рейтинговая информация

Наименование организации, проводящей СОУТ	Оценка	Количество рабочих мест, на котором организацией проведена СОУТ за предыдущий год, ед.	Поправочный коэффициент	Итоговая оценка	Рейтинг
Организация 1	26	15 000	1	26	1
Организация 2	40	25 000	0,6	24	2
Организация 3	30	48 000	0,3	9	3

В целях снижения влияния фактора «Время для оценки организаций, проводящих СОУТ» на основании опыта Дочернего общества предлагается:

1. Проводить оценку с начала предшествующего года СОУТ.
2. Заключать договор на 4-5 лет (с ежегодной оплатой по акту выполненных работ).

В целях снижения влияния фактора «Ответственность за выбор организации, проводящей СОУТ» предлагается:

1. Учесть согласование информации, составляющей основание для рейтинговой и оценочной системы сотрудниками по направлениям деятельности юриспруденция, лицензирование, конкурентных закупок и т.д.
2. Принимать решение о выборе организации, проводящей СОУТ комиссией работодателя по проведению СОУТ.

Фактор «Обоснованность и критерии формирования лимитов затрат на проведение СОУТ». Основной целью организации, проводящей СОУТ, как любой коммерческой организации, является получение прибыли. При этом сегодня у некоторых организаций наблюдается формальный подход к проведению СОУТ. Снижая издержки, в том числе на проезды, проживания Экспертов, время пребывания на производстве и т.д., снижается и цена на проведение СОУТ одного рабочего места и чаще всего, за счет минимальной цены организации и выигрывают тендерные конкурсы на производство работ. Примерная цена за проведение СОУТ на одном рабочем месте крупной «серьёзной» организации, проводящей СОУТ составляет примерно

1000 руб. В зависимости от количества рабочих мест, количества измерений и т.д. цена может варьироваться.

При этом существуют организации, предлагающие провести СОУТ на одном рабочем месте за 300 руб. Предположим, что необходимо провести СОУТ в следующем году на 500 рабочих местах. Следовательно, экономия составит 350 000 руб. Однако рассмотрим возможные потери, при наступлении рассмотренных рисков. Штрафные санкции за нарушения проведения СОУТ предусматривает Статья 5.27.1. КоАП (таблица 5) [32].

Таблица 5 - Штрафные санкции за нарушения проведения СОУТ согласно КоАП

Статья КоАП РФ	В чем выражено нарушение	Субъект	Санкция (административное наказание)
1	2	3	4
ч. 1 ст. 5.27	нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Пример: в трудовом договоре отсутствуют сведения об условиях труда на рабочем месте (не указан (подкласс) условий труда, установленный по результатам проведения СОУТ)	должностное лицо	предупреждение или административный штраф в размере от 1000 до 5000 рублей
		индивидуальный предприниматель	предупреждение или административный штраф в размере от 1000 до 5000 рублей
		юридическое лицо	предупреждение или административный штраф в размере от 30 000 до 50 000 рублей
ч. 2 ст. 5.27	совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному	должностное лицо	административный штраф в размере от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4
	наказанию за аналогичное административное правонарушение	индивидуальный предприниматель	административный штраф в размере от 10 000 до 20 000 рублей
		юридическое лицо	административный штраф в размере от 50 000 до 70 000 рублей

Учитывая, что инспектор по труду может вынести предписание по каждому рабочему месту и о необходимости проведения внеплановой СОУТ, финансовые затраты окажутся существенно выше - от 550 000 до 25 500 000. Конечно, указанный максимальный штраф 25 000 000 маловероятен и может быть обжалован в судебном порядке, т.к. статья может двояко трактоваться.

Однако риск штрафа 50 000 руб. при первом нарушении и затраты на проведение повторной (внеплановой) СОУТ уже с привлечением «серьёзной» организации 500 000 руб., с учетом дополнительных трудозатрат (проверка, повторная СОУТ), является экономически неоправданным по сравнению с экономией 350 000 руб.

Таким образом, в целях снижения влияния фактора «Обоснованность и критерии формирования лимитов затрат на проведение СОУТ» предлагается:

1. Определять лимит на проведение СОУТ в рамках средней стоимости крупных организаций, проводящих СОУТ.
2. В коммерческом предложении указать сниженную цену с обоснованием данной цены аналогичностью рабочих мест и наличием рабочих мест, на которых не идентифицируются ВОПФ (офисные работники) и т.д.

В целях снижения влияния фактора «Система отборочных и оценочных критериев выбора организации, проводящей СОУТ» предлагается периодически пересматривать, дорабатывать систему отборочных и

оценочных критериев выбора организации, проводящей СОУТ.

В целях снижения влияния фактора «Определение временных промежутков процесса проведения Измерений ВОПФ» предлагается разработать систему периодов проведения измерений на рабочих местах, учитывающую периодические (сезонные) технологические простои оборудования, логистику, сезонные метеоусловия. Пример системы периодов проведения измерений представлен в таблице 6.

Таблица 6 - Система периодов проведения измерений

Рабочее место	Технические простои оборудования	Влияние понтонной переправы	Влияние сезонных метеоусловий	Периоды проведения измерений
Бухгалтер	-	-	-	март, апрель, сентябрь, ноябрь
Оператор по добыче нефти и газа	-	май, октябрь	декабрь, январь, февраль	
Машинист технологических компрессоров	май - август	май, октябрь	декабрь, январь, февраль	

В целях снижения влияния фактора «Определение категорий рабочих мест по аналогичности и ВОПФ на основании действующих, проведенных ранее СОУТ (АРМ)» предлагается учесть согласование информации, составляющей основание для определения признака аналогичности рабочих мест сотрудниками по направлениям деятельности технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

В целях снижения влияния факторов «Наличие опыта и знаний у работника, подготавливающего информацию для проведения СОУТ», «Источники данных (расчеты, исследования) по требуемым показателям», «Детализация и критерии формирования данных по требуемым показателям» «Систематизация процессов и экспертиза качества подготовки информации для проведения СОУТ (АРМ)» и «Ответственность за подготовку информации для проведения СОУТ» предлагается:

1. Разработать документ, являющийся неотъемлемой частью карты

СОУТ, в котором будут указаны:

1.1. Основные выполняемые работы, характерные для профессии (должности), с учетом периодичности их выполнения в течение года;

1.2. Наименования производственных факторов;

1.3. Время воздействия производственных факторов на работника;

1.4. Места проведения инструментальных измерений на рабочем месте.

2. Проводить раз в пять лет, или перед внеплановой СОУТ ФИРВ (не менее трех рабочих смен) для формирования документа, указанного выше.

3. «Учесть согласование информации для СОУТ работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ» [33].

4. Учесть согласование информации для проведения СОУТ руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место.

5. Учесть экспертизу информации для проведения СОУТ сотрудниками по направлениям деятельности организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

6. Учесть согласование информации для проведения СОУТ комиссией работодателя по проведению СОУТ.

В целях снижения влияния фактора «Время на подготовку информации для проведения СОУТ» на основании опыта Дочернего общества предлагается начинать подготовку информации для проведения СОУТ со 2-го полугодия предшествующего года СОУТ.

В целях снижения влияния факторов «Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего результаты Идентификации ВОПФ» и «Ответственность за проверку результатов Идентификации ВОПФ» предлагается:

1. Учесть согласование идентификации ВОПФ работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ.

2. Учесть согласование идентификации ВОПФ сотрудниками по направлениям деятельности организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.), руководителем, в зоне

руководства которого находится рабочее место.

3. Учесть согласование идентификации ВОПФ комиссией работодателя по проведению СОУТ.

В целях снижения влияния фактора «Время на проверку результатов Идентификации ВОПФ» на основании опыта Дочернего общества предлагается выделить на проведение проверки идентификации ВОПФ не менее 2-х месяцев.

В целях снижения влияния фактора «Анализ результатов Идентификации ВОПФ, предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест» предлагается подготавливать и прилагать к идентификации расхождения по факторам, подлежащим измерениям с результатами предыдущих СОУТ (АРМ), с пояснениями о необходимости / отсутствии необходимости идентификации фактора.

Мероприятия для снижения влияния фактора «Наличие опыта у Эксперта, проводящего Идентификацию ВОПФ» предложены в рамках процесса «Определение организации, проводящей СОУТ».

Мероприятия для снижения влияния фактора «Корректность (детализация и соответствие факту) подготовленной и направленной Эксперту информации» предложены в рамках процесса «Подготовка информации по запросу эксперта».

Измерения ВОПФ проводятся в ходе осуществления производственных (технологических) процессов и (или) деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками ВОПФ.

Федеральным законом 426-ФЗ установлены обязанности работодателя и права работника при проведении СОУТ, однако в законодательных актах РФ не предусмотрены требования к графику проведения СОУТ в части установления конкретных дат проведения этапов СОУТ и обязанность работодателя уведомлять работников о дате проведения экспертом на их рабочих местах Измерений ВОПФ.

В этой связи, работники, находящиеся на междувахтовом отдыхе, в очередном отпуске и т.д., не уведомленные о дате проведения Экспертом Измерений ВОПФ на их рабочих местах, лишаются возможности присутствовать на рабочих местах при проведении указанных измерений.

Бывают случаи, когда у работника вообще отсутствует возможность присутствовать на рабочем месте при проведении измерений, например, при прохождении лечения. При этом помимо рассмотренных выше проблем с уведомлением, присутствием работников при проведении измерений существует еще одна, более важная проблема – присутствие при проведении измерений представителей работодателя, специализирующихся по вопросам условий труда (специалист по охране труда) и технологии производства (механик или технолог и т.д.).

Зачастую работодатель пренебрегает необходимостью присутствия при проведении измерений указанных специалистов, при этом эксперта может сопровождать любой работник, назначенный ответственным, например, мастер, инженер и т.д., не обладающий глубокими знаниями по проведению Измерений ВОПФ.

Рассмотрим положительные и отрицательные факторы присутствия работников на их рабочих местах при проведении измерений.

К наиболее существенным положительным факторам для работодателя и работника можно отнести:

- увеличение полноты (качества) предоставляемой Эксперту информации и тем самым степени защищенности работодателя при выявлении виновных сторон в проведении некачественной СОУТ;

- снижение социальной напряженности за счет уменьшения количества вопросов, сомнений работников в качестве проведенной СОУТ и негативного восприятия работниками результатов СОУТ при изменении условий труда по результатам СОУТ и соответственно уровней гарантий и компенсаций;

- увеличение степени восприятия работниками разъяснений работодателя по результатам СОУТ;

– повышение степени доверительных отношений между работниками и работодателем.

При этом согласно исследованиям, опубликованным журналом «Safety and Health at Work» в 2019 году «повышение степени доверительных отношений и снижение социальной напряженности работников за счет прозрачности «открытости» действий работодателя оказывает положительное влияние на степень аварийности» [34].

К наиболее существенным отрицательным факторам можно отнести возможные финансовые потери работодателя и работника, увеличение трудозатрат работодателя и неэффективное использование работником времени для отдыха, оздоровления и т.д.

Значительные финансовые потери (издержки) работодателя могут возникнуть, например:

– при необходимости остановки производства (частичной, полной) в связи с нахождением большого количества работников в том или ином помещении, что может помешать нормальному производственному процессу или недопустимо по правилам техники безопасности при проведении конкретных работ, например, на морской платформе;

– при обеспечении переезда большому количеству людей по закрытой территории, например, по месторождению.

Финансовые потери работника могут возникнуть, например, в связи с переездом к месту выполнения работ, (актуально для вахтового персонала, находящегося на междувахтовом отдыхе в момент проведения измерений).

Увеличение трудозатрат работодателя заключается в организации мероприятий по проведению Измерений ВОПФ с присутствием большого количества работников.

В этой связи в целях снижения влияния факторов «Наличие опыта и знаний у работника, сопровождающего измерения», «Время на проведение измерений» и «Ответственность за своевременность проведения измерений» предлагается:

1. Заблаговременно разработать и утвердить график (возможно дополнительный) этапов проведения СОУТ с указанием конкретных дат проведения измерений на тех или иных рабочих местах. Пример поэтапного графика приведен в таблице 7.

Таблица 7 - Пример поэтапного графика

Наименование мероприятия *	Срок исполнения
I этап – подготовка к проведению СОУТ	
Работодателю подготовить данные, по запросу Эксперта, необходимые для проведения Измерений ВОПФ, подготовки отчета по СОУТ	04.02.2019
II этап – идентификация ВОПФ	
Эксперту провести Идентификацию ВОПФ на рабочих местах	01.04.2019
Комиссии по проведению СОУТ проверить и утвердить результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов	31.05.2019
III этап - Измерения ВОПФ	
Провести по результатам идентификации Измерения ВОПФ с учетом предложений работников	с 03.06.2019 по 28.06.2019
Эксперту направить в электронной версии отчет о проведении СОУТ	02.08.2019
Комиссии по проведению СОУТ проверить в электронной версии отчет и направить (в случае выявления несоответствий, ошибок) замечания и предложения эксперту	02.09.2019
Согласование отчета	16.09.2019
Эксперту направить отчет на бумажном носителе	14.10.2019
Комиссии по проведению СОУТ проверить отчет на бумажном носителе	18.11.2019
IV – завершение работ по СОУТ	
Комиссии по проведению СОУТ утвердить отчет	29.11.2019
Работодателю уведомить эксперта об утверждении отчета	02.12.2019
Работодателю ознакомить работников с результатами СОУТ	31.12.2019

* В зависимости от влияющих факторов поэтапный график дополняется процедурой Декларирования, отчетностью и т.д.

2. Обеспечить доведение работникам информации о конкретной дате

проведения измерений на их рабочих местах путем ознакомления с утвержденным вышеуказанным графиком под подпись, либо любым другим доступным способом с возможностью подтверждения ознакомления работника.

3. Инициировать процедуру сбора предложений от работников по реализации их права на присутствие в момент проведения экспертом Измерений ВОПФ.

4. Определить ответственных для сопровождения процедуры проведения Измерений ВОПФ на рабочих местах работодателя с обязательством личного присутствия:

4.1. Специалиста по охране труда.

Целесообразность присутствия при измерениях заключается в контроле:

– проведения экспертом измерений в части места (точки) производства работ работником (без внимания могут быть оставлены места с более существенным влиянием ВОПФ, либо наоборот могут быть проведены измерения в местах с более существенным влиянием ВОПФ, где работник не присутствует при проведении работ);

– соблюдения правил техники безопасности всех присутствующих при проведении измерений (более актуально для опасных производственных объектов);

4.2. Специалиста по вопросам технологии производства (механик или технолог и т.д.).

Целесообразность присутствия при измерениях заключается в контроле:

– использования оборудования (возможно принудительное увеличение потенциальной нагрузки на оборудование для получения завышенных уровней воздействия ВОПФ, при этом при проведении работ данное оборудование при таких нагрузках не работает);

– работы оборудования (в момент проведения измерений часть

оборудования может быть отключена, например, для проведения запланированного ТО, в связи с чем, необходимо принятие решения о переносе измерений или измерений уровней воздействия ВОПФ на другом аналогичном оборудовании работающим в данный момент или иных решений).

4.3. Представителя профсоюзной организации.

Целесообразность присутствия при измерениях заключается в контроле над реализацией прав работника и правомерностью проведения, не проведения Измерений ВОПФ.

При этом возможно решение проблемы присутствия всех работников на рабочем месте при проведении измерений, рассмотренной выше. Для этого «представитель профсоюзной организации перед проведением Измерений ВОПФ должен быть определен (выбран) на заседании профсоюзной организации работниками работодателя, состоящих в данной профсоюзной организации, для представления их интересов в момент проведения Измерений ВОПФ на их рабочих местах» [35]. Информацию о выборе данного представителя так же необходимо довести до каждого работника, в том числе не состоящего в профсоюзной организации, с подтверждением данного уведомления.

Кроме того, всем работникам должна быть обеспечена возможность обратной связи в целях учета пожеланий о личном присутствии на своем рабочем месте в момент проведения Экспертом Измерений ВОПФ.

При наличии пожеланий работников о личном присутствии на своем рабочем месте в момент проведения Экспертом Измерений ВОПФ работодателем должна быть обеспечена такая возможность.

Обеспечение работодателем возможности присутствия работников, например, вахтового персонала (при нахождении человека на междувахтовом отдыхе), не подразумевает возмещение данным работникам всех издержек, например, за переезд из другого населенного пункта или проживание.

5. Зафиксировать локальным документом работодателя, например,

регламентом или положением, предложенные выше решения с уточняющими характеристиками в рамках конкретной организации (временные, количественные и т.д.) с обязательным ознакомлением всех работников организации под подпись.

Кроме того, не будет лишним в локальном документе оговорить правила действий (поведения) присутствующих работников и ответственных работодателя, например, задавать вопросы или выражать несогласие в части процедуры проведения Измерений ВОПФ Эксперту или ответственным работодателем по существу после проведения конкретного измерения, не вступая в рассуждения и т.д.

В зависимости от производства, сложности оборудования и других факторов можно определить большее количество ответственных, однако во избежание негативных последствий, рассмотренных выше, количество присутствующих должно быть обоснованно. Оптимальное количество ответственных не более 3 человек.

Мероприятия для снижения влияния факторов «Наличие опыта у Эксперта, проводящего Идентификацию ВОПФ» и «Погодные условия и режимы работы оборудования» предложены в рамках процесса «Определение организации, проводящей СОУТ».

Мероприятия для снижения влияния факторов «Корректность Идентификации ВОПФ» и «Анализ результатов предыдущих измерений и на аналогичных рабочих местах» предложены в рамках процесса «Идентификация ВОПФ».

В целях снижения влияния факторов «Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего отчет», «Ответственность за качество проверки» предлагается:

1. Учесть предварительное согласование карты СОУТ работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ, с приложением предложений по внедрению мероприятий по улучшению условий труда.

2. Учесть согласование информации для проведения СОУТ

руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место.

3. Учесть экспертизу отчета о проведении СОУТ сотрудниками по направлениям деятельности: юриспруденция, организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.), пенсионное обеспечение.

В целях снижения влияния фактора «Анализ предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест» предлагается подготавливать и прилагать к карте СОУТ расхождения по установленным классам / подклассам ВОПФ с результатами предыдущих СОУТ (АРМ), с пояснениями причин.

В целях снижения влияния фактора «Время на проведение проверки» на основании многолетнего опыта предлагается учитывать для проверки отчета о проведении СОУТ 2 месяца.

Мероприятия для снижения влияния фактора «Наличие опыта и знаний (в части возможных рекомендаций) у Эксперта» предложены в рамках процесса «Определение организации, проводящей СОУТ»

Мероприятия для снижения влияния фактора «Корректность измерений и ранее предоставленной информации о рабочих местах» предложены в рамках процессов «Подготовка информации по запросу эксперта» и «Измерения ВОПФ».

3.2 Систематизация решений (рекомендаций)

Подытожим и сгруппируем все предложенные решения (рекомендации) и эффекты, получаемые от внедрения указанных предложений.

Комплекс решений (рекомендаций) для работодателя:

1. Разработать рейтинговую систему оценки организаций, проводящих СОУТ, с учетом:

1.1. Периодичности пересмотра критериев оценки.

1.2. Указания сроков проведения оценки (рекомендуется с начала предшествующего года специальной оценке условий труда).

2. Для проведения оценки и составления рейтинговой информации назначить специалистов по направлениям деятельности юриспруденция, лицензирование, конкурентных закупок и т.д.

3. Принимать решение о выборе организации, проводящей СОУТ комиссией работодателя.

4. Определять лимит на проведение СОУТ в рамках средней стоимости крупных организаций, проводящих СОУТ.

5. При проведении конкурса (тендера) в коммерческом предложении:

5.1. Указать сниженную цену с обоснованием данной цены аналогичностью рабочих мест, наличием рабочих мест, на которых не идентифицируются ВОПФ (офисные работники), наличием рабочих мест, на которые оформлена Декларация и т.д.

5.2. Заключать договор на 4-5 лет (с ежегодной оплатой по акту выполненных работ).

6. Разработать систему периодов проведения Измерений ВОПФ на рабочих местах, учитывающую периодические (сезонные) технологические простои оборудования, логистику, сезонные метеоусловия.

7. Учесть согласование информации, составляющей основание для определения признака аналогичности рабочих мест сотрудниками по направлениям деятельности технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

8. Проводить раз в пять лет, или перед внеплановой СОУТ фотографию использования рабочего времени (не менее трех рабочих смен).

9. Разработать документ, формируемый на основании фотографий использования рабочего времени, являющийся неотъемлемой частью карты СОУТ, используемый для подготовки информации, запрашиваемой Экспертом для проведения СОУТ, в котором указываются:

9.1. Основные выполняемые работы, характерные для профессии (должности), с учетом периодичности их выполнения в течение года.

9.2. Время воздействия ВОПФ на работника.

9.3. Места проведения Измерений ВОПФ на рабочем месте.

10. Разработать регламент подготовки информации, запрашиваемой Экспертом для проведения СОУТ, в котором учесть:

10.1. Сроки подготовки (рекомендуется начинать со 2-го полугодия предшествующего года СОУТ).

10.2. Экспертизу, проводимую сотрудниками по направлениям деятельности организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

10.3.Согласование:

10.3.1. Работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ.

10.3.2. Руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место.

10.3.3. Комиссией работодателя по проведению СОУТ.

11. Разработать регламент Идентификации ВОПФ, в котором учесть:

11.1. Сроки проверки Идентификации ВОПФ работодателем (рекомендуется не менее 2-х месяцев).

11.2. Подготовку информации о расхождениях по факторам, подлежащим измерениям с результатами предыдущей СОУТ, с Идентификацией ВОПФ (рекомендуется пояснениями о принятых решениях прилагать к Идентификации ВОПФ).

11.3. Согласование:

11.3.1. Работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ.

11.3.2. Сотрудниками по направлениям деятельности организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).

11.3.3. Руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место.

11.3.4. Комиссией работодателя по проведению СОУТ.

12. Разработать и утвердить график (возможно дополнительный) этапов проведения СОУТ с указанием конкретных дат проведения Измерений

ВОПФ на тех или иных рабочих местах.

13. Обеспечить доведение работникам информации о конкретной дате проведения Измерений ВОПФ на их рабочих местах путем ознакомления с утвержденным вышеуказанным графиком под подпись, либо любым другим доступным способом с возможностью подтверждения ознакомления работника.

14. Инициировать процедуру сбора предложений от работников по реализации их права на присутствие в момент проведения Экспертом Измерений ВОПФ.

15. Разработать регламент проведения Измерений ВОПФ, в котором учесть:

15.1. Ответственных для сопровождения процедуры проведения Измерений ВОПФ на рабочих местах работодателя с обязательством личного присутствия специалиста по охране труда, специалиста по вопросам технологии производства (механик или технолог и т.д.), представителя профсоюзной организации. В зависимости от производства, сложности оборудования и других факторов можно определить большее количество ответственных (рекомендуется оптимальное количество ответственных не более 3 человек).

15.2. Правила поведения присутствующих работников и ответственных работодателя, например, требование задавать вопросы или выражать несогласие в части процедуры проведения Измерений ВОПФ Эксперту или ответственным работодателя по существу после проведения конкретного измерения, не вступая в рассуждения и т.д.

16. Разработать регламент проверки и согласования работодателем предварительных результатов СОУТ, в котором учесть:

16.1. Сроки проверки и согласования (рекомендуется 2 месяца).

16.2. Согласование:

16.2.1. Работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ, с приложением их предложений по внедрению мероприятий по улучшению

условий труда.

16.2.2. Руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место, с приложением его предложений по внедрению мероприятий по улучшению условий труда.

16.2.3. Экспертизу, проводимую сотрудниками по направлениям деятельности юриспруденция, организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.), пенсионное обеспечение.

17. Подготавливать и прилагать к карте СОУТ информацию об изменении классов / подклассов ВОПФ, с пояснениями причин.

3.3 Оценка влияния сформированных решений (рекомендаций)

Определим 100% на 5 выявленных следствий, т.е. по 20% на каждое, распределим процентное соотношение в равных долях по всем факторам в рамках каждого следствия (таблица 8) и проведем оценку снижения влияния фактора в среднем на половину, либо полного его исключения. Кроме того, в расчете учтем параллельное и последовательное влияние факторов.

Таблица 8 – Оценка влияния факторов на следствия

Следствие	Фактор	Процент влияния, %		
		до	после	снижение
1	2	3	4	5
Выбор некомпетентной и недобросовестной организации	Наличие опыта и знаний у работника, оценивающего организации, проводящие СОУТ	2,86	1,43	64,3
	Время для оценки организаций, проводящих СОУТ	2,86	0,00	
	Ответственность за выбор организации, проводящей СОУТ	2,86	0,00	
	Обоснованность и критерии формирования лимитов затрат на проведение СОУТ	2,86	1,43	

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5
	Система отборочных и оценочных критериев выбора организации, проводящей СОУТ	2,86	1,43	
	Определение временных промежутков процесса проведения измерений ВОПФ с учетом информации о месторасположении рабочих мест, подлежащих СОУТ, логистики, погодных условий местности и режимов работы оборудования	2,86	1,43	
	Определение категорий рабочих мест по аналогичности и ВОПФ на основании действующих, проведенных ранее СОУТ (АРМ)	2,86	1,43	
Итого:		20	7,1	
Некачественная информация для СОУТ	Наличие опыта и знаний у работника, подготавливающего информацию для проведения СОУТ	3,33	1,67	75
	Время на подготовку информации для проведения СОУТ	3,33	0,00	
	Ответственность за подготовку информации для проведения СОУТ	3,33	0,00	
	Источники данных (расчеты, исследования) по требуемым показателям	3,33	1,67	
	Детализация и критерии формирования данных по требуемым показателям	3,33	1,67	
	Систематизация процессов и экспертиза качества подготовки информации для проведения СОУТ (АРМ)	3,33	0,00	
Итого:		20	5,0	

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5
Некорректные результаты Идентификации ВОПФ	Наличие опыта у Эксперта, проводящего Идентификацию ВОПФ	3,33	1,19	81,5
	Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего результаты Идентификации ВОПФ	3,33	1,67	
	Время на проверку результатов Идентификации ВОПФ	3,33	0,00	
	Ответственность за проверку результатов Идентификации ВОПФ	3,33	0,00	
	Корректность (детализация и соответствие факту) подготовленной и направленной Эксперту информации	3,33	0,83	
	Анализ результатов Идентификации ВОПФ, предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест	3,33	0,00	
Итого:		20	3,7	
Некорректные результаты измерений	Наличие опыта у Эксперта или сотрудника организации, проводящей СОУТ	2,86	1,02	85,1
	Наличие опыта и знаний у работника, сопровождающего измерения	2,86	0,00	
	Время на проведение измерений	2,86	0,00	
	Ответственность за своевременность проведения измерений	2,86	0,00	
	Корректность Идентификации ВОПФ	2,86	0,53	
	Анализ результатов предыдущих измерений и на аналогичных рабочих местах	2,86	0,00	
	Погодные условия и режимы работы оборудования	2,86	1,43	
Итого:		20	3,0	
Некорректный отчет	Наличие опыта и знаний (в части возможных рекомендаций) у Эксперта	3,33	1,19	83,2

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5
	Наличие опыта и знаний у работника, проверяющего отчет	3,33	1,67	
	Время на проведение проверки	3,33	0,00	
	Ответственность за качество проверки	3,33	0,00	
	Корректность измерений и ранее предоставленной информации о рабочих местах	3,33	0,50	
	Анализ предыдущих результатов СОУТ (АРМ) и аналогичных рабочих мест	3,33	0,00	
Итого:		20	3,4	
Итого:		100	22,2	

Сгруппируем повторяющиеся факторы и суммируем процент влияния до внедрения решений:

1. Работодатель:

1.1. Подготовка, анализ, проверка информации – 43%.

1.2. Время на процессы – 16%.

1.3. Наличие опыта и знаний у работника работодателя – 16%.

1.4. Ответственность работника работодателя – 16%.

2. Наличие опыта у Эксперта – 9%.

Можно сделать вывод, что риск наступления последствий (основных рисков) «Нарушение сроков проведения СОУТ» и «Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте» на 91% зависит от работодателя и на 9% от Эксперта.

Принимаем, что после внедрения решения по фактору, снижается на 50% его влияние. При этом влияние некоторых факторов исключается полностью.

Сгруппируем повторяющиеся факторы и суммируем процент влияния после внедрения решений:

1. Работодатель: подготовка, анализ, проверка информации – 12%,

время на процессы – 0%, наличие опыта и знаний у работника работодателя – 6%, ответственность работника работодателя – 0%.

2. Наличие опыта у Эксперта – 3%.

В итоге после внедрения разработанных решений (рекомендаций) наблюдается исключение влияния факторов «Время на процессы», «Ответственность работника работодателя» и снижение общего влияния факторов на 78%.

3.4 Оценка рисков и определение влияния на риски сформированных предложений и рекомендаций

Оценка риска «является частью процесса менеджмента риска и представляет собой структурированный процесс, в рамках которого идентифицируют способы достижения поставленных целей, проводят анализ последствий и вероятности возникновения опасных событий для принятия решения о необходимости обработки риска. Оценка риска позволяет ответить на такие вопросы, как «Какие события могут произойти и их причины (идентификация опасных событий)», «Каковы последствия этих событий и какова вероятность их возникновения», «Какие факторы могут сократить неблагоприятные последствия или уменьшить вероятность возникновения опасных ситуаций» [36].

В целях оценки рисков сформируем матрицу рисков. Матрица риска это «результат анализов и оценок рисков проекта, поэтому она является важным компонентом в управлении проектами. Её удобство состоит в том, что на одном графике определены самые серьёзные риски проекта, ситуация представлена всесторонне, матрица проста в понимании, её легко оформить. Чтобы создать матрицу, необходимо оценить вероятность возникновения рисков и степень ущерба» [37].

Учитывая, что выявленные риски влияют в итоге на последствия «Нарушение сроков проведения СОУТ» и «Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте», определим указанные последствия основными рисками

работодателя.

В рамках исследования не рассматривается конкретный работодатель и предложенные решения (рекомендации) разработаны для применения на любом предприятии.

Для одних работодателей степень ущерба наступления указанных рисков (штрафные санкции и дополнительные расходы) являются несущественными (низкая), для других (малых) критическими.

В рамках исследования оценим уровень изначальной (до внедрения решений, рекомендаций) степени ущерба «средний» (3 балла), а уровень вероятности возникновения «высокий» (4 балла) и сформируем матрицу ранжирования рисков (рисунок 8).

уровень степени ущерба	очень высокий	6	7	8	9	10
	высокий	5	6	7	8	9
	средний	4	5	6	7 ¹	8 ²
	низкий	3	4	5	6	7
	очень низкий	2	3	4	5	6
		очень низкий	низкий	средний	высокий	очень высокий
		уровень вероятности возникновения				

1 - нарушение сроков проведения СОУТ; 2 - некорректные результаты СОУТ на рабочем месте

Рисунок 8 – Матрица ранжирования рисков до внедрения решений (рекомендаций)

На основании проведенной оценки (таблица 8) выявлено снижение воздействия факторов на следствие «Выбор некомпетентной и недобросовестной организации» на 64% и на остальные следствия (в среднем) 81%.

Согласно Дереву проблем процедуры СОУТ на риск №1 влияет

следствие «Выбор некомпетентной и недобросовестной организации», а на риск 2 остальные следствия. Таким образом после внедрения разработанных решений (рекомендаций) уровень вероятности возникновения риска 1 снижается на 64% и риска №2 на 81%.

При этом на степень ущерба предложенные решения не влияют и риски остаются на среднем уровне.

Оценим в бальной системе уровень вероятности возникновения:

1. Нарушение сроков проведения СОУТ ($4 - (4 * 0,64) = 1,4$) т.е. снизится до 1,4 балла.

2. Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте ($4 - (4 * 0,81) = 2,5$) т.е. снизится до 0,8 балла.

На рисунке 9 представлена матрица ранжирования рисков после внедрения предложенных решений (рекомендаций).

уровень степени ущерба	очень высокий	6	7	8	9	10
	высокий	5	6	7	8	9
	средний	1 4	5	6	7	8
	низкий	3	4	5	6	7
	очень низкий	2	3	4	5	6
		очень низкий	низкий	средний	высокий	очень высокий
		уровень вероятности возникновения				

1 - нарушение сроков проведения СОУТ; 2 - некорректные результаты СОУТ на рабочем месте

Рисунок 9 – Матрица ранжирования рисков после внедрения решений (рекомендаций)

Учитывая, что риски находятся в зеленой зоне, характеризующейся как незначительная, в рамках стратегии управления рисками можно определить такие мероприятия по управлению рисками, как покрытие убытков из

текущих денежных средств, заемных источников, резервирование и самострахование.

3.5 Анализ эффектов от внедрения комплекса решений (рекомендаций)

Трудозатраты.

В связи с внедрением решений (рекомендаций) наблюдается увеличение трудозатрат специалистов работодателя в части организации процессов и проведения работ, предусмотренных решениями.

Основные по степени увеличения трудозатрат операции и их оценка на основании опыта представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Оценка увеличения трудозатрат

Критерии оценки	Периодичность	Примерные трудозатраты, чел/час *
1	2	3
Разработка рейтинговой системы оценки организаций, проводящих СОУТ.	разово	40
Проведение оценки организаций, проводящих СОУТ на основании разработанной рейтинговой системы оценки.	1 раз в 5 лет	40
Разработка системы периодов проведения Измерений ВОПФ на рабочих местах, учитывающую периодические (сезонные) технологические простои оборудования, логистику, сезонные метеоусловия.	ежегодно	40
Согласование информации, составляющей основание для определения признака аналогичности рабочих мест сотрудниками по направлениям деятельности технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).	ежегодно	40

Продолжение таблицы 9

1	2	3
Проводить раз в пять лет, или перед внеплановой СОУТ ФИРВ (не менее трех рабочих смен). Время снижено в связи с возможностью проведения самофотографий (как правило 70%) при отсутствии ВОПФ, или отсутствии изменений технологии, оборудования и т.д.	1 раз в 5 лет	720
Разработка документа, формируемого на основании ФИРВ, являющегося неотъемлемой частью карты СОУТ, используемого для подготовки информации, запрашиваемой Экспертом для проведения СОУТ.	1 раз в 5 лет	1600
Разработка регламента подготовки информации, запрашиваемой экспертом для проведения СОУТ.	разово	40
Экспертиза информации, запрашиваемой экспертом для проведения СОУТ, проводимая сотрудниками по направлениям деятельности организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.).	ежегодно	40
Согласование информации, запрашиваемой Экспертом для проведения СОУТ работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ, руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место, комиссией работодателя по проведению СОУТ.	ежегодно	8
Разработка регламента Идентификации ВОПФ.	разово	40
Подготовка информации о расхождениях по факторам, подлежащим измерениям с результатами предыдущих СОУТ (АРМ), с пояснениями о принятых решениях о необходимости / отсутствии необходимости идентификации фактора (рекомендуется прилагать к идентификации ВОПФ).	ежегодно	40

Продолжение таблицы 9

1	2	3
Согласование идентификации ВОПФ работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ, сотрудниками по направлениям деятельности организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.), руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место, комиссией работодателя по проведению СОУТ.	ежегодно	40
Разработка графика этапов проведения СОУТ с указанием конкретных дат проведения измерений на тех или иных рабочих местах.	ежегодно	8
Доведение работникам информации о конкретной дате проведения измерений на их рабочих местах путем ознакомления с утвержденным вышеуказанным графиком под подпись либо любым другим доступным способом с возможностью подтверждения ознакомления работника.	ежегодно	8
Процедура сбора предложений от работников по реализации их права на присутствие в момент проведения экспертом исследований (испытаний) и измерений ВОПФ.	ежегодно	24
Разработка регламента проведения инструментальных измерений	разово	40
Разработка регламента проведения проверки и согласования предварительных результатов СОУТ	разово	40
Согласование предварительных результатов СОУТ работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ, руководителем, в зоне руководства которого находится рабочее место, с приложением предложений по внедрению мероприятий по улучшению условий труда	ежегодно	40

Продолжение таблицы 9

1	2	3
Экспертиза, проводимая сотрудниками по направлениям деятельности юриспруденция, организация и нормирование труда, технологии производства (механик, энергетик, технолог и т.д.), пенсионное обеспечение.	ежегодно	40
Подготовка информации о расхождениях по установленным классам / подклассам ВОПФ с результатами предыдущих СОУТ (АРМ), с пояснениями причин.	ежегодно	40
Итого в первый год:		2928
Итого в каждый последующий год:		840

В таблице 9 мы видим, что основные трудозатраты связаны с проведением ФИРВ (самофотографий использования рабочего времени) и подготовкой документа, формируемого на их основании.

Однако следует учитывать, что возможно существенно снизить трудозатраты по данным видам работ:

1. Типовой характер формирования самофотографий работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ, если не произошло каких-либо изменений, влияющих на условия труда, т.е. связанных с технологическими процессами, заменой оборудования, изменением рабочих зон и т.д. (примерное уменьшение трудозатрат по виду работ до 40%).

2. Автоматизация процесса формирования документа, формируемого на основании ФИРВ, являющегося неотъемлемой частью карты СОУТ, (примерное уменьшение трудозатрат по виду работ на 70%).

В итоге возможно сократить трудозатраты в каждый последующий год примерно до 600 чел./час.

Кроме того, наличие информации, подтверждающей расчет классов/подклассов, доведенной работнику и подписанной им практически исключает дополнительные трудозатраты на проведение работ в связи с обращениями несогласных (недовольных) работников и т.д., которые

возможно оценить только для конкретного работодателя.

Качество информации в отчете.

В связи с подготовкой, обработкой и корректировкой информации в процессе проведения СОУТ, на качество (корректность) информации, указанной в отчете, влияет «человеческий фактор». При этом можно вывести закономерность, чем больше организация, тем больше вероятность допущения ошибок.

Для консолидации всего потока информации, непосредственной работы с экспертом и т.д. работодателем определяется ответственный, как правило, по направлению деятельности - специалист охраны труда.

Нормативную численность специалистов охраны труда для проведения СОУТ можно определить на основании Межотраслевых нормативов численности.

Состав работ, определенный Межотраслевыми нормативами численности: «организационное обеспечение работ по проведению СОУТ; формирование необходимой нормативно-правовой базы для проведения СОУТ и ее изучение; учет рабочих мест и классификация работ по категориям работников, наименованию профессий (должностей), их количеству и виду работ (подвижные, сезонные, периодического использования и другие) с целью выявления наиболее травмоопасных участков, работ, оборудования и приспособлений; участие в работе комиссии по проведению СОУТ; доведение информации о результатах проведения СОУТ до сведения работников; разработка предложений с учетом результатов проведения СОУТ о мероприятиях по улучшению условий труда» [38].

Определим необходимую численность специалистов охраны труда для целей проведения СОУТ в дочернем обществе согласно таблице 2 Межотраслевых нормативов численности. Нормативная численность определяется согласно трем нормофакторам «Среднесписочная численность работников», «Численность рабочих, занятых на тяжелых и связанных с

вредными условиями труда работах» и «Количество самостоятельных производственных структурных подразделений в организации». Согласно примечанию, под структурными подразделениями в организации следует понимать отделы, цехи, бюро, службы и другие самостоятельные подразделения.

В Дочернем обществе более 51 самостоятельного производственного структурного подразделения (согласно требованиям примечания таблицы), среднесписочная численность работников более 10000, численность рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными условиями труда работах более 3501. Следовательно, нормативная численность специалистов для целей проведения СОУТ на рабочих местах Дочернего общества равна 1,84 ед., т.е. 2 чел. Учитывая, что количество рабочих мест в Дочернем обществе около 4 000, при распределении нагрузки на 5 лет, получается, что одному специалисту необходимо обработать в год 400 карт СОУТ, по одной на каждое рабочее место ($4000 / 2 / 5 = 400$).

Таким образом, один специалист охраны труда консолидирует, проверяет помимо всех разделов отчета около 400 карт СОУТ в год. При указанной нагрузке возникает большая вероятность допущения ошибок.

Согласование предварительных результатов СОУТ работниками позволит существенно сократить вероятность ошибок в части учета используемого оборудования, материалов и сырья и т.д.

При этом работником для проверки указанных позиций карты СОУТ его рабочего места будет затрачено в среднем не более 20 мин. (1 раз в 5 лет).

Возможность обсуждения разногласий.

По результатам СОУТ работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ, т.е. работник видит итоговую информацию в карте СОУТ после ее утверждения – постфактум.

Ознакомившись с информацией в карте СОУТ, работник обязан поставить свою подпись в графе карты СОУТ «С результатами специальной оценки условий труда ознакомлен» независимо от его согласия с

приведенной информацией в карте СОУТ.

При несогласии работника с информацией в карте СОУТ, у работника соответственно возникает недовольство, недоверие работодателю, работник воспринимает данную ситуацию как ущемление его прав, т.е. возникает социальная напряженность.

Наиболее остро реагируют работники при изменении итогового подкласса и, следовательно, размеров гарантий и компенсаций.

Далее социальная напряженность с учетом недоверия работодателю может перерасти в коллективные обращения к работодателю, в Государственную инспекцию и т.д.

Несогласный с результатами СОУТ работник воспринимает ознакомление как вынужденное действие, т.е. что его поставили перед фактом. При этом усугубляют ситуацию такие факторы как «эффект толпы», «коллективизм» и т.д.

В итоге работодатель испытывает негативные финансовые и социальные последствия (жалобы, проверки, дополнительные трудозатраты и т.д.).

Согласование предварительных результатов СОУТ работниками позволит:

- обсудить все возникшие вопросы, пожелания работника, которые будут направлены непосредственно работодателю,
- подготовить аргументированные пояснения работникам,
- выявить ранее неучтенные факторы, влияющие на результаты СОУТ,
- существенно снизить социальную напряженность.

Кроме того, немаловажно проведение встреч руководящего состава с работниками для разъяснения наиболее распространенных вопросов.

Использование ресурса знаний работников.

Важным разделом отчета о проведении СОУТ является «Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда», составленный на основании строки «050» карт СОУТ «Рекомендации по улучшению

условий труда, по режимам труда и отдыха, по подбору работников».

Учитывая, что в среднем один специалист охраны труда консолидирует, проверяет помимо всех разделов отчета около 400 карт СОУТ в год и, как правило, работу с конкретной организацией поручают одному Эксперту, указание рекомендаций по улучшению условий труда принимает формальный характер, т.е. указываются типичные формулировки, например, такие как: «Контроль за применением средств индивидуальной защиты органов слуха от шума», «Усилить контроль за использованием СИЗ», «Рассмотреть возможность дополнительных регламентированных перерывов» и т.д.

В связи с технологией производства не всегда возможно предусмотреть дополнительные перерывы на отдых и личные надобности, указанные мероприятия существенно не влияют на улучшение условий труда работников.

Однако на многих предприятиях реализованы программы развития персонала, подразумевающие обучение, обмен опытом и т.д., на что работодателем затрачиваются существенные средства.

Т.е. работники обладают углубленными знаниями о своих рабочих местах, знаниями о тенденциях развития в сфере их деятельности, знаниями о практическом опыте на аналогичных рабочих местах других предприятий и т.д.

Данные знания возможно использовать для формирования более эффективных мероприятий по улучшению условий труда.

Аналогично на многих предприятиях реализована система рационализации, когда любой работник может предложить какие-либо мероприятия, позволяющие улучшить, усовершенствовать технологический процесс. Мало того данная деятельность поощряется.

В этой связи согласование предварительных результатов СОУТ работниками позволит выявить более эффективные мероприятия по улучшению условий труда, что в итоге приведет к положительному

социальному и экономическому эффекту, в том числе в виде снижения профессиональной заболеваемости работников, расходов на гарантии и компенсации, Государственного стимулирования и т.д.

3.6 Систематизация основных эффектов от внедрения комплекса решений (рекомендаций)

Подытожим и сгруппируем все основные социальные и экономические эффекты от внедрения комплекса решений (рекомендаций).

Внедрение предложенных решений (рекомендаций) и рекомендаций, включающих в себя вовлечение работников в процесс проведения СОУТ, тем самым увеличивающих организационную прозрачность, позволит:

1. Увеличить качество предоставляемой эксперту информации и тем самым степень защищенности работодателя при выявлении виновных сторон в проведении некачественной СОУТ.

2. Провести более качественный анализ по результатам СОУТ и разработать более эффективные мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников.

3. Увеличить степень восприятия работниками разъяснений работодателя по результатам СОУТ, тем самым:

- 3.1. Уменьшить количество вопросов, сомнений в качестве проведенной СОУТ, особенно при изменении условий труда по результатам СОУТ и соответственно изменении гарантий и компенсаций.

- 3.2. Сократить количество обращений работников в Государственные органы, т.е. нецелесообразные трудовозатраты.

- 3.3. Снизить негативное восприятие работниками результатов СОУТ.

- 3.4. Снизить социальную напряженность, что в свою очередь положительно влияет на уменьшение профессионального стресса и тем самым на уменьшение частоты несчастных случаев.

4. Снизить риск возникновения несчастного случая при проведении Измерений ВОПФ.

5. Повысить степень доверительных отношений между работниками и работодателем.

6. Снизить уровень вероятности возникновения риска «Нарушение сроков проведения СОУТ» на 64% и риска «Некорректные результаты СОУТ на рабочем месте» на 81%.

Кроме того, работодатель в полной мере содействует реализации права работников в присутствии на своем рабочем месте при проведении измерений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью исследования определено повышение эффективности, качества проведения процесса и результатов СОУТ путем увеличения степени организационной прозрачности.

Для достижения цели поставлены задачи:

1. Исследовать влияние увеличения степени организационной прозрачности (предмет исследования) на проведение процесса и результаты специальной оценки условий труда (объект исследования).

2. Разработать комплекс обоснованных, эффективных решений (рекомендаций) для работодателя в рамках действующего законодательства, позволяющий максимизировать положительные эффекты для всех заинтересованных сторон и являющийся валидным целям реализации основного посыла Федерального законодательства – улучшение условий труда работников до уровня, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда.

В рамках исследуемого объекта изучены и сформулированы зарубежный опыт и опыт Дочернего общества обеспечения безопасных условий труда и современные тенденции в развитии промышленной безопасности, выявлены основные риски объекта исследования, изучены влияющие на риски факторы и их причинно-следственные связи, сформированы и обоснованы предложения и рекомендации по снижению вероятности возникновения рисков, проведена оценка рисков и определено влияние на риски сформированных предложений и рекомендаций, выявлены и проанализированы социальные и экономические эффекты при внедрении и применении на предприятии сформированных предложений и рекомендаций.

При этом комплекс предложений и рекомендаций работодателю основан на открытости информации всем заинтересованным сторонам, в том числе работникам и их участии в процессе проведения СОУТ, т.е. увеличивает степень организационной прозрачности процесса СОУТ.

Выявлены положительные социальные и экономические эффекты для всех заинтересованных сторон в процессе СОУТ.

В итоге наблюдается закономерность - увеличение степени организационной прозрачности проведения процесса СОУТ приведет к положительным социальным и экономическим эффектам для всех заинтересованных сторон в процессе СОУТ.

В этой связи можно сделать заключение, что поставленные задачи исследования решены и основная цель достигнута.

Разработанный комплекс решений (рекомендаций) частично основан на анализе опыта Дочернего общества и экономические эффекты рассмотрены с учетом конкретных показателей.

Во избежание получения негативного экономического эффекта необходимо учитывать приведенные в исследовании взаимосвязи и характеристики конкретного предприятия в целях определения целесообразности внедрения того или иного предложения в изложенном виде в рамках данного предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 12.11.2019) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2019).
2. Доклад международной консультативной группы по ядерной безопасности «Культура безопасности» / Серия изданий по безопасности. Вена: Division of Publications International Atomic Energy Agency, 1991. 51с.
3. Культура безопасности [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gazprom.ru/about/production/safety/> (дата обращения: 23.03.2019).
4. Справочник экономиста [Электронный ресурс]: <https://www.profiz.ru>. – URL: https://www.profiz.ru/se/6_2004/909/ (дата обращения: 17.10.2019).
5. Новиков, Е.А. Охрана труда. М.: Горячая линия бухгалтера 2006. 192 с.
6. Устав Международной организации труда" (с изм. и доп. 1972 г.) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 14.07.2019).
7. J. Durán López, I. Isusi, O. Vargas Llave, K. Fric, R. Rodriguez Contreras, D. Peycheva, S. Capocchi, G. van Houten, M. Curtarelli Improving working conditions in occupations with multiple disadvantages // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – 2015. – P. 5 – 124.
8. Добролюбова, Е. И. Международный опыт оценки результативности государственного контроля в сфере охраны труда // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2016. – № 2 . – С. 96–110.
9. Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2014/15 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hse.gov.uk/aboutus/reports/ara-2014-15.htm> (дата обращения: 08.11.2019)
10. Large and small firms named Safe Work Awards finalists. 2019 [Электронный ресурс]. – URL:

<https://www.safework.nsw.gov.au/news/safework-media-releases/large-and-small-firms-named-safe-work-awards-finalists> (дата обращения: 08.11.2019)

11. Беляков, С.А., Забудский, А.И., Баянова, Е.Ю. Анализ зарубежного опыта экономического стимулирования безопасных условий труда // Вестник Омского государственного аграрного университета. – 2015. – № 2. – С. 108-112.

12. Davoodi S, Haghighi KS, Kalhori SRN, Hosseini NS, Mohammadzadeh Z, Safdari R. Occupational Disease Registries-Characteristics and Experiences // Acta Informatica Medica – 2017. – № 2. – P. 136-140

13. В. Bernard Safety culture as a way of responsive regulation: proposal for a nuclear safety culture oversight model // International nuclear safety journal - 2014. - N 2. - P. 1-11.

14. Ивенков, С.Г., Терехнев, А.В., Емельянов, О.Н., Пименова, И.Н. Показатели культуры безопасности труда как критерии оценки состояния производственной безопасности на предприятиях нефтегазового комплекса в России и за рубежом // Газовая промышленность. – 2017. – № 2. – С. 12-16.

15. N. Amaya, M. D. Rovira, S. Cerro, M. Grillo, R. Nomenc, J. Semperec Distributed Safety Management as a tool for creating a safety culture in university students and future professionals // Journal of Loss Prevention in the Process Industries – 2019. – N 1. – P. 114-119.

16. Социологическая энциклопедия / Рук. д. полит. н. Г.Ю. Семигин. М.: Мысль, 2003. 83с.

17. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 08.11.2019).

18. Федеральный закон от 10.01.2002 N 7-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об охране окружающей среды» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2019).

19. Новиков, Н.Н. Хождение по строкам. Замечания и предложения по итоговой концепции проекта федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Безопасность и охрана труда. – 2013. – № 4. – С. 38-39.

20. Новиков, Н.Н., Прокудин, В.А., Ширяева, И.В., Шахбазов, Э.Д. О специальной оценке условий труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 1. – С. 120–128.

21. Щемелев, Ю.Г., Тезиев, Т.М., Алборов, И.Д., Савхалова, С.Ч. Порядок подготовки и организация проведения специальной оценки условий труда // Новый взгляд. Международный научный вестник. – 2016. – № 11. – С. 239-250.

22. Брусенцов, С. Г. Роль охраны труда на производстве // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – №12. – С. 81–85.

23. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2019).

24. О компании [Электронный ресурс]. – URL: <http://yamburg-dobycha.gazprom.ru/about/> (дата обращения: 08.11.2019)

25. Политика ПАО «Газпром» в области охраны труда и промышленной безопасности [Электронный ресурс]. – URL: <http://sahalin-shelf-dobycha.gazprom.ru/about/ohrana-truda/> (дата обращения: 14.07.2019)

26. Сачков, Н.П. Культура безопасности на предприятии 2007 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.srgroup.ru/mass-media/srg-smi/kultura-bezopasnosti-na-predpriyatii/> (дата обращения: 08.11.2019).

27. Итоги Года охраны труда в 2016 году [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gazprom.ru/press/news/2017/march/article315606/>

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н (ред. от 14.11.2016) «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2019).

29. Смалий, В.И., Щипанов, А.В. Организационная прозрачность при проведении исследований производственной следы и трудового процесса // Научно-производственный журнал «Безопасность труда в промышленности» (Occupational Safety in Industry). –2019. – № 5. – С. 65-69.

30. Диаграмма Исикавы [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.wikipro.ru/wiki/diagramma-isikavy/> (дата обращения: 14.07.2019).

31. Дерево проблем [Электронный ресурс]. – URL: https://studwood.ru/586810/menedzhment/derevo_problem (дата обращения: 14.07.2019).

32. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 02.12.2019) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2019).

33. Смалий, В.И., Щипанов, А.В. Организационная прозрачность при подготовке к проведению специальной оценки условий труда. // Сборник статей по материалам IX-X международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента». – 2018. – С. 73-76.

34. A.Barkhordari, B.Malimir, M.Malakoutikhah An Analysis of Individual and Social Factors Affecting Occupational Accidents // Safety and Health at Work – 2019. – N 1. – P. 1-8.

35. Кирсанов, Р.В., Сапфинова, А.А., Бикметов, Р.И., Титор, С.Е., Шавин, В.А., Чершинцева, Е.А. Комментарий к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". - Специально для системы ГАРАНТ [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/57518541/> (дата обращения: 04.12.2019).

36. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011 Менеджмент риска. Методы оценки риска [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2019).

37. Матрица рисков для визуализации рисков на одном графике [Электронный ресурс]. – URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5b863>

98716027100aaeb711f/matrica-riskov-dlia-vizualizacii-riskov-na-odnom-grafike--5bebce1059a5400a9f322de (дата обращения: 08.11.2019).

38. Постановление Минтруда РФ от 22.01.2001 г. № 10 (ред. от 12.02.2014) «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2019).

Приложение А

Форма Протокола экспертной оценки времени воздействия вредных производственных факторов

00 00 00 00

Наименование филиала (подразделения)
рабочего места

индивидуальный номер

Протокол №

экспертной оценки времени воздействия вредных производственных факторов
на рабочем месте _____

наименование профессии (должности), цех (участок, отдел)

Дата согласования __.__.201_ г.

г. Новый Уренгой или п. Ямбург
или п. Новозаполярный

№ п/ п	Производственные и технологические операции, производимые на Р.М.					Факторы производственной среды											Тяжесть трудового процесса	Напряжённость трудового процесса	
						Вредные вещества		Физические факторы											
	Перечень работ	Место проведения работ	Номер точки замера, №	Продолжительность операций		название	название	название	название	название	название	название	название	название	название	название			название
				час.	%														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	21	22	
1	Производственная операция																		
2	Вспомогательные работы										*	*					*		
3	Отдых и личные надобности																		
4	Переходы																		
5	Подготовительно-заключительные работы																		
	Всего продолжительность производственных операций, время воздействия фактора (час)																		

Протокол составил(а) (должность, Ф.И.О, подпись)СОГЛАСОВАНО (Комиссия в составе)

Приложение Б
Форма Фотографии использования рабочего времени
Фотография использования рабочего времени
на рабочем месте №... «.....»

Наименование
предприятия

Дата наблюдения _____

Наименование структурного
подразделения

Начало набл. _____

Конец набл. _____

Продолжительность набл.
___ час. ___ мин.

Ф.И.О, профессия (должность), разряд (категория)

№ п/п	Наименование операций, работы	Точка замера	Текущее время		Продолжи- тельность (мин.)	Примечани е (условия труда)
			начало	окончание		
1	2	3	4	5	6	7
1	Выдача задания	каб. №	8:00	8:10	0:10	
2	Отпаривание задвижек, инструктаж операторов по ИС	ФА скв. №	8:10	8:30	0:20	шум 73 дБА
3	...					
4	...					

ФА – фонтанная арматура

Подписи:

Руководитель структурного подразделения
Исполнитель работ

Работник, проводивший ФИРВ